Praxis

Claudia-Ana Moarcăş Costea

Dreptul colectiv al muncii

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

II 435.874

Editura C.H. Beck

BIBL. CENTR. UNIV.
„M. EMINESCU" IAȘI
II 135.874

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

PRAXIS

Dreptul colectiv al muncii

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

COSTEA (MOARCĂŞ), CLAUDIA-ANA

Autoarea este în prezent profesor universitar, titulara cursurilor de Dreptul muncii, Dreptul securităţii sociale şi Drept social european la Universitatea din Bucureşti, Facultatea de Drept.

Este totodată şi membră a Centrului de drept social comparat al Facultăţii de Drept din cadrul Universităţii din Bucureşti.

Studii: Facultatea de Drept, Universitatea din Bucureşti (1990); studii aprofundate în domeniul dreptului muncii şi securităţii sociale la Facultatea de Drept, Universitatea din Geneva (Elveţia 1990-1991); post-universitare în domeniul relaţiilor internaţionale, Ministerul Afacerilor Externe (1993-1994); Doctor în drept al Universităţii din Bucureşti (1997).

Specializări, perfecţionări: Institutul de drept al muncii din Goettingen (Germania, 1995); ONU, UNCTAD – Geneva (Elveţia, 1996); Institutul de drept social Max Planck din Muenchen (Germania, 2000); ONU, Organizaţia Mondială a Proprietăţii Intelectuale (OMPI) – Geneva (Elveţia, 2002-2008).

Activitate: Din 1991 până în prezent cadru didactic al Facultăţii de Drept, Universitatea din Bucureşti; visiting professor al Universităţii Paris I-Pantheon Sorbonna (1997); membru al Societăţii europene de drept procesual civil din 1999 (Germania) şi al Societăţii internaţionale de drept al muncii şi securităţii sociale din 1993 (Geneva); Secretar ştiinţific al Facultăţii de Drept (1996-1997); Prodecan al Facultăţii de Drept, Director ştiinţific al Colegiului juridic de studii europene franco-român şi membru al Senatului Universităţii din Bucureşti (1997-2001); Director general al Direcţiei Afaceri Juridice şi Secretar general adjunct al Ministerului Afacerilor Externe (2001); Adjunct al Avocatului Poporului (2001); Consultant OMPI (2002-2008); Director al Departamentului de Drept Privat şi membru al Senatului Universităţii din Bucureşti din 2011.

Publicaţii: autor şi coautor a numeroase cărţi, cursuri, monografii dintre care: *Muncitorul şi legea. Dreptul muncii* (1999); *Culegere de speţe. Dreptul muncii – caiet de seminar* (1999); *Sindicatele – componente fundamentale ale societăţii civile* (1999); *Comunicarea şi comportamentul în negocierea contractelor* (2005); *History of WIPO 1992-2007* (2008); *Raconte-moi la propriete intellectuelle* (2008); *Dreptul individual al muncii. Analize teoretice şi studii de caz* (2010); *Instrumente de coordonare a sistemelor de securitate socială* (2011); *Drepturile sociale ale lucrătorilor migranţi* (2011); *Drept individual al muncii. Terminologie şi practică judiciară* (2011); autor a peste 35 de articole, studii, comunicări ştiinţifice publicate în reviste de specialitate interne şi internaţionale.

BCU "LUCIAN BLAGA" CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Claudia-Ana Moarcăş Costea

649219

Dreptul colectiv al muncii

0 000010 29812 BCU IAŞI

Editura C.H. Beck
Bucureşti 2012

BCU IAŞI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

AVERTISMENT!

Având în vedere amploarea luată de fenomenul fotocopierii lucrărilor de specialitate, mai ales în domeniul Dreptului, atragem atenţia că, potrivit art. 14 şi 140 din Legea nr. 8/1996 privind dreptul de autor şi drepturile conexe, reproducerea operelor sau a produselor purtătoare de drepturi conexe, dacă respectiva reproducere a fost efectuată fără autorizarea sau consimţământul titularului drepturilor recunoscute de legea menţionată, constituie infracţiune şi se pedepseşte cu închisoare sau cu amendă. Prin reproducere, conform legii, se înţelege realizarea, integrală sau parţială, a uneia ori a mai multor copii ale unei opere, direct sau indirect, temporar ori permanent, prin orice mijloace şi sub orice formă.

Nu vă faceţi părtaşi la distrugerea cărţii!

Editura C.H. Beck este acreditată CNATDCU şi este considerată editură cu prestigiu recunoscut.

Dreptul colectiv al muncii
Claudia-Ana Moarcăş Costea

Copyright © 2012 – Editura C.H. Beck

Toate drepturile rezervate Editurii C.H. Beck
Nicio parte din această lucrare nu poate fi copiată fără acordul scris al Editurii C.H. Beck.
Drepturile de distribuţie în străinătate aparţin în exclusivitate editurii.

Descrierea CIP a Bibliotecii Naţionale a României
MOARCĂŞ COSTEA, CLAUDIA-ANA
Dreptul colectiv al muncii / Claudia-Ana Moarcăş Costea. - Bucureşti : Editura C.H. Beck, 2012
Bibliogr.
Index
ISBN 978-606-18-0116-9

331.106.24(498)
349.2(498)(075.8)

Editura C.H. Beck
Str. Serg. Nuţu Ion nr. 2, sector 5, Bucureşti
Tel.: 021.410.08.47; 021.410.08.09
021.410.08.73; 021.410.08.46
Fax: 021.410.08.48
E-mail: comenzi@beck.ro

Redactor: Oana Dimitriu
Tehnoredactor: Cătălin Mantu

- 7 IAN. 2015

Cuprins

Prefaţă ..... **XI**

Abrevieri ..... **XV**

Capitolul I. Dialogul social **1**

Secţiunea 1. Noţiune. Istoricul reglementării relaţiilor colective de muncă în România 1

§1. Terminologie 1

§2. Scurt istoric al reglementării relaţiilor colective de muncă în România 17

2.1. Reglementarea relaţiilor colective de muncă până în anul 1944 18

2.2. Reglementarea relaţiilor colective de muncă în perioada 1944-1990 31

2.3. Reglementarea relaţiilor colective de muncă după anul 1990 37

Secţiunea a 2-a. Dialogul social. Aspecte de drept internaţional şi european 43

§1. Dialogul social în accepţiunea OIM 44

§2. Dialogul social european 45

§3. Partenerii sociali europeni 48

3.1. Organizaţiile patronale 48

3.2. Organizaţiile sindicale 51

§4. Acordurile colective europene 55

4.1. Posibilitatea statelor membre de a transpune directivele prin intermediul contractelor colective de muncă încheiate la nivel naţional 56

4.2. Procedura de punere în aplicare a acordurilor colective prin intermediul directivelor 58

Secţiunea a 3-a. Patronatele 59

§1. Noţiuni generale 59

§2. Constituirea şi organizarea patronatelor 61

§3. Drepturile şi obligaţiile organizaţiilor patronale 65

BCU Library University Library

§4. Dizolvarea organizaţiilor patronale 66
Secţiunea a 4-a. Sindicatele 67
§1. Noţiuni generale 67
§2. Principii 69
§3. Categorii de persoane care nu pot face parte din sindicate 72
§4. Constituirea, organizarea şi funcţionarea organizaţiilor sindicale 80
4.1. Conducerea organizaţiilor sindicale 80
4.2. Protecţia persoanelor alese în organele de conducere ale sindicatelor 81
4.3. Dobândirea personalităţii juridice de către organizaţiile sindicale 83
4.4. Statutul 83
4.5. Consecinţele personalităţii juridice 86
§5. Patrimoniul organizaţiei sindicale 87
§6. Atribuţiile organizaţiilor sindicale 89
§7. Raporturile organizaţiei sindicale cu membrii lor 90
§8. Reorganizarea şi dizolvarea organizaţiilor sindicale 91
8.1. Reorganizarea sindicatelor 91
8.2. Dizolvarea sindicatelor 92
§9. Forme de asociere ale organizaţiilor sindicale 92
9.1. Federaţiile şi confederaţiile sindicale 92
9.2. Confederaţiile din România 95
Secţiunea a 5-a. Reprezentanţii salariaţilor 97
§1. Reglementare 97
§2. Organizare 98
§3. Atribuţii 99
Secţiunea a 6-a. Comitetul european de întreprindere (CEÎ) 101
§1. Domeniul de aplicare al reglementărilor 101
§2. Grupul special de negociere 104
§3. Negocierea şi acordul scris 105
§4. Competenţa şi funcţionarea Comitetului european de întreprindere 107
§5. Protecţia reprezentanţilor salariaţilor 109
Secţiunea a 7-a. Consiliul Economic şi Social 110
§1. Organizarea şi funcţionarea Consiliul Economic şi Social 110

BCU LIBRARY

§2. Atribuţiile Consiliul Economic şi Social 118
§3. Analiză comparativă între Comitetul european de întreprindere şi Consiliul Economic şi Social 120
Secţiunea a 8-a. Consiliul Naţional Tripartit pentru Dialog Social 132
Secţiunea a 9-a. Comisiile de Dialog Social 133
§1. Constituirea Comisiilor de Dialog Social la nivelul administraţiei publice centrale 134
§2. Componenţa Comisiilor de Dialog Social la nivelul administraţiei publice centrale 135
§3. Constituirea Comisiilor de Dialog Social la nivel teritorial 137
§4. Funcţionarea Comisiilor de Dialog Social 138

Capitolul II. Negocierea şi contractele colective de muncă ... 140
Secţiunea 1. Consideraţii preliminare 140
§1. Aspecte de drept internaţional 140
§2. Aspecte de drept european 144
§3. Caracteristicile şi funcţiile negocierii colective 145
Secţiunea a 2-a. Partenerii sociali şi reprezentarea acestora la negocierea colectivă în România 147
§1. Reprezentarea angajatorilor 149
1.1. Criterii de reprezentativitate 149
1.2. Constatarea reprezentativităţii asociaţiilor patronale la negocierea şi încheierea contractelor colective de muncă 150
1.3. Depunerea dosarului 150
1.4. Reprezentarea angajatorilor la negocierea colectivă în sectorul bugetar 151
§2. Reprezentarea salariaţilor 152
2.1. Criterii de reprezentativitate 152
2.2. Constatarea reprezentativităţii organizaţiilor sindicale la negocierea şi încheierea contractelor de muncă 156
2.3. Depunerea dosarului 156
2.4. Reprezentarea salariaţilor prin reprezentaţii aleşi 158
2.5. Reprezentarea salariaţilor la negocierea colectivă în sectorul bugetar 158

§3. Durata reprezentativităţii 159
Secţiunea a 3-a. Negocierea colectivă 160
§1. Nivelurile negocierii colective 160
§2. Obligativitatea negocierii colective 163
§3. Procedura negocierii colective 167
§4. Obiectul negocierii colective 178
§5. Efectele negocierii colective 179
Secţiunea a 4-a. Contractul colectiv de muncă 180
§1. Încheierea contractelor colective de muncă 180
§2. Noţiune 180
§3. Trăsăturile şi natura juridică 183
§4. Părţile contractului colectiv de muncă 186
§5. Conţinutul contractului colectiv de muncă 187
5.1. Partea normativă 188
5.2. Partea obligatorie 188
§6. Înregistrarea şi publicitatea contractelor colective de muncă 195
6.1. Înregistrarea contractelor colective de muncă 195
6.2. Publicitatea contractelor colective de muncă 199
§7. Efectele contractelor colective de muncă 200
§8. Nulitatea contractelor colective de muncă 203
§9. Executarea, modificarea, suspendarea şi încetarea contractelor colective de muncă 206
9.1. Executarea contractului colectiv de muncă 206
9.2. Modificarea contractului colectiv de muncă 208
9.3. Suspendarea contractului colectiv de muncă 211
9.4. Încetarea contractului colectiv de muncă 212

Capitolul III. Conflictele colective de muncă 213
Secţiunea 1. Consideraţii preliminare 213
Secţiunea a 2-a. Conflicte individuale de muncă. Conflicte colective de muncă 218
§1. Conflictele individuale de muncă 221
§2. Conflictele colective de muncă 223
Secţiunea a 3-a. Părţile conflictelor colective de muncă şi reprezentarea acestora 229
Secţiunea a 4-a. Nivelurile la care pot interveni conflictele colective de muncă 232

Secţiunea a 5-a. Obiectul conflictelor de colective de muncă 232
Secţiunea a 6-a. Declanşarea conflictelor colective de muncă 233
§1. Situaţiile în care se pot declanşa conflictele colective de muncă 233
§2. Sesizarea angajatorului sau a organizaţiei patronale 236
§3. Înregistrarea conflictului colectiv de muncă 237
Secţiunea a 7-a. Soluţionarea conflictelor colective de muncă 238
§1. Concilierea conflictelor colective de muncă 238
§2. Medierea conflictelor colective de muncă 241
§3. Arbitrajul conflictelor colective de muncă 247
§4. Lock-out-ul 248
Secţiunea a 8-a. Greva 250
§1. Dreptul la grevă 250
§2. Trăsăturile grevei 256
§3. Formele grevei 258
3.1. Greva de avertisment 260
3.2. Greva de solidaritate 261
3.3. Greva politică 262
3.4. Greva „demisie" 263
3.5. Greva judecătorilor 264
3.6. Greva japoneză 265
3.7. Greva de zel 265
3.8. Greva perlată 265
3.9. Greva turnantă 266
3.10. Greva tromboză (buşon) 266
3.11. Greva foamei 267
§4. Declanşarea grevei 267
4.1. Nivelurile la care se poate declanşa greva 267
4.2. Condiţiile în care se poate declanşa greva 268
4.3. Hotărârea de declarare a grevei 270
4.4. Categorii de persoane care nu pot declara grevă 273
4.5. Categorii de persoane care pot declara grevă doar cu respectarea anumitor condiţii prevăzute de lege ... 278
§5. Hotărâri ale Curţii de Justiţie a Uniunii Europene 279
§6. Desfăşurarea grevei 284

B.C.U. "M. EMINESCU" IAŞI

6.1. Drepturile şi obligaţiile părţilor pe parcursul desfăşurării grevei 284
6.2. Libertatea grevei 284
6.3. Organizarea sau participarea la grevă cu respectarea legii nu reprezintă o încălcare a obligaţiilor de serviciu 285
6.4. Drepturile salariaţilor participanţi la grevă 286
6.5. Drepturile salariaţilor care nu participă la grevă 287
6.6. Obligaţii ale organizatorilor grevei şi ale conducerii unităţii 288
6.7. Posibilitatea demisiei în timpul grevei 290
6.8. Suspendarea grevei 290
6.9. Încetarea grevei 291
§7. Răspunderea juridică 294
7.1. Răspunderea disciplinară 294
7.2. Răspunderea reparatorie 295
7.3. Răspunderea contravenţională 296
7.4. Răspunderea penală 297

Bibliografie 299

Index 309

BCU IAŞI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Prefață

Orice stat, în fiecare epocă pe care o traversează trebuie să găsească un echilibru viabil între protecția socială, echitatea funcționării sistemului legislativ al muncii și eficiența economică, urmărind adaptarea lor la realitățile economice și sociale contemporane. De aceea, apreciem că România se află în momentul actual în fața următoarelor provocări impuse de evoluția economică și socială mondială: echilibrarea balanței dintre economic și social; reducerea diferențelor de reprezentare dintre beneficiarii legislației muncii și cei care prestează muncă atipică sau nu încheie contracte de muncă pe durată nedeterminată, și promovarea egalității dintre sexe la angajare și la distribuirea lor pe sectoare de activitate.

În mod tradițional, s-a considerat că drepturile sociale și economice nu fac parte din categoria drepturilor fundamentale, care, de regulă, se limitează la drepturile cu caracter civil sau politic. Cu toate acestea, în ultimele decenii comunitatea internațională a recunoscut *caracterul indivizibil* al drepturilor sociale, economice, culturale pe de o parte, și al celor civile și politice, pe de altă parte. Drepturile sociale și economice au fost incluse în categoria drepturilor fundamentale odată cu adoptarea Declarației Universale a Drepturilor Omului în anul 1948, de către Adunarea generală a ONU. Astfel, cu titlu de exemplu, art. 22 din Declarație proclamă dreptul persoanelor la securitate socială, art. 23 recunoaște dreptul la muncă, la liberă alegere a muncii sale, la condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă, precum și la ocrotirea împotriva șomajului, iar art. 24 consacră dreptul persoanelor la odihnă și recreație, inclusiv la o limitare rezonabilă a zilei de muncă și la concedii periodice plătite – drepturi economice și sociale. De asemenea, tot la nivelul ONU, au fost adoptate în anul 1966: Pactul internațional privind drepturile sociale, economice și culturale; Pactul internațional privind drepturile civile și politice, care au intrat în vigoare în anul 1976. Cele două pacte,

împreună cu Declaraţia Universală a Drepturilor Omului, formează Carta internaţională a drepturilor omului.

În acelaşi context, la nivelul Uniunii Europene, a fost recunoscut caracterul fundamental al drepturilor sociale şi economice. Astfel, Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene[1] consacră în Capitolul IV, *„Solidaritatea"*, dreptul lucrătorilor la informare şi la consultare în cadrul întreprinderii, dreptul de negociere şi de acţiune colectivă, dreptul de acces la serviciile de plasament, protecţia în cadrul concedierii nejustificate, condiţii de muncă echitabile şi corecte, interzicerea muncii copiilor şi protecţia tinerilor la locul de muncă, viaţa de familie şi viaţa profesională, securitatea socială şi asistenţa socială, protecţia sănătăţii, accesul la serviciile de interes economic general, protecţia mediului, protecţia consumatorilor.

Dialogul social a devenit o componentă importantă a guvernării pe piaţa muncii în multe ţări. Consolidarea tripartismului şi a dialogului social reprezintă unul dintre cele patru obiective ale Organizaţiei Internaţionale a Muncii (OIM). Participarea organizaţiilor sindicale şi patronale, împreună cu reprezentanţii guvernelor la elaborarea politicii economice şi sociale este vitală pentru stabilitatea societăţii, competitivitatea economiilor individuale şi pentru menţinerea păcii sociale. Nu există un model universal de dialog social. Definiţia dialogului social adoptată de OIM include toate tipurile de negociere, consultare şi schimbul de informaţii între reprezentanţii guvernelor şi partenerii sociali (tripartit) sau numai între partenerii sociali (bipartit) pe probleme de interes comun referitoare la politica economică şi socială. De asemenea, la nivelul Uniunii Europene (UE), dialogul social a devenit parte integrantă din mişcarea europeană a unei societăţi bazate pe cunoaştere şi un corolar al competitivităţii pieţei globale. UE a stabilit un sistem structurat de dialog social în mai multe domenii şi politici care conţin atribuţii şi responsabilităţi clar definite pentru partenerii sociali.

Lucrarea tratează regimul juridic al derulării relaţiei colective de muncă în România cuprinzând analiza legislaţiei în materie, în

[1] Jurnalul Oficial al Uniunii Europene nr. C-326/391 din 26 octombrie 2012.

vigoare la data de 1 octombrie 2012, și se adresează, în primul rând studenților și masteranzilor în drept, cadrelor didactice de specialitate, precum și practicienilor dreptului, fiind concepută ca un instrument care să le faciliteze pregătirea examenelor în materia dreptului social, înțelegerea raportului dintre dreptul individual și cel colectiv al muncii, a mecanismelor dialogului social și, mai ales, a rolului partenerilor sociali în echilibrarea balanței dintre economic și social.

Mulțumesc Editurii C.H. Beck, care cu profesionalism și pricepere a făcut posibilă apariția acestei lucrări.

Prof. univ. dr. Claudia-Ana Moarcăș Costea

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Abrevieri

alin.	– alineatul/alineatele
art.	– articol/articolele
BIM (BIT)	– Biroul Internaţional al Muncii
BCE	– Banca Centrală Europeană
BERD	– Banca Europeană pentru Reconstrucţie şi Dezvoltare
BM	– Banca Mondială
C.A.	– Curte de apel
CAEN	– Codul privind Clasificarea Activităţilor din Economia Naţională
CCM	– Contract Colectiv de muncă
CE	– Comunitatea Europeană
CEÎ	– Comitetul European de Întreprindere
CES	– Consiliul Economic şi Social
CJUE	– Curtea de Justiţie a Uniunii Europene
ETUC	– Confederaţia Europeană a Sindicatelor
FMI	– Fondul Monetar Internaţional
H.G.	– Hotărâre de Guvern
ITM	– Inspectoratul Teritorial de Muncă
I.C.C.J.	– Înalta Curte de Casaţie şi Justiţie
lit.	– litera/literele
MMFPS	– Ministerul Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale
OECD	– Organizaţia Economică pentru Dezvoltare şi Cooperare
O.G.	– Ordonanţă a Guvernului
OIM	– Organizaţia Internaţională a Muncii
ONU	– Organizaţia Naţiunilor Unite

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

op.cit	– opera citată
O.U.G.	– Ordonanţă de urgenţă a Guvernului
TUE	– Tratatul Uniunii Europene
TFUE	– Tratatul consolidat de funcţionare al Uniunii Europene
Trib.	– Tribunal
UE	– Uniunea Europeană
UEAPM	– Organizaţia patronală ce reprezintă interesele celor care deţin întreprinderi mici şi mijlocii, precum şi a meseriaşilor
UNICE	– Uniunea Industriaşilor din Comunitatea Europeană

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Capitolul I
Dialogul social

Secţiunea 1. Noţiune. Istoricul reglementării relaţiilor colective de muncă în România

§1. Terminologie

Organizaţia Internaţională a Muncii (OIM) – a fost creată în 1919, prin Tratatul de pace de la Versailles, ca o organizaţie interguvernamentală, prin care fostele state beligerante au hotărât crearea unei instituţii specializate, care să se ocupe de problemele muncii şi securităţii sociale. OIM a devenit o instituţie specializată a ONU în 1946. Ea numără în prezent 183 de State Membre. Posedând o structură „tripartită" unică, ea reuneşte în mod egal reprezentanţii guvernelor, angajatorilor şi lucrătorilor pentru a dezbate probleme legate de muncă şi politică socială. Activitatea OIM se bazează pe cooperarea indispensabilă dintre guverne şi organizaţiile angajatorilor şi lucrătorilor în vederea favorizării progresului economic şi social. Această Organizaţie a conceput un sistem de norme internaţionale ale muncii care acoperă toate problemele legate de muncă (convenţii şi recomandări internaţionale) elaborate de către reprezentanţi ai guvernelor, angajatorilor şi lucrătorilor din toată lumea. Atribuţiile fundamentale ale acestei Organizaţii constau în: elaborarea politicilor şi programelor internaţionale privind promovarea drepturilor fundamentale ale omului, îmbunătăţirea condiţiilor de viaţă şi de muncă şi sporirea oportunităţilor de ocupare a forţei de muncă; elaborarea unui program de cooperare internaţională conceput pentru a sprijini ţările să pună în practică politicile din domeniul muncii; elaborarea de programe de

formare, educare, cercetare şi publicare pentru aplicarea altor forme de acţiune[1].

Conferinţa Internaţională a Muncii – este organul suprem al OIM, care se întruneşte ori de câte ori este necesar, cel puţin o dată pe an, în luna iunie, la Geneva. Această conferinţă anuală reuneşte reprezentanţi ai guvernelor, lucrătorilor şi angajatorilor din statele membre ale OIM, potrivit reprezentării tripartite. Conferinţa, care adesea este numită un parlament internaţional în domeniul muncii, orientează lucrările Organizaţiei, trasează liniile politicii sociale, adoptă norme internaţionale ale muncii şi constituie un forum de discuţie privind problemele sociale şi de muncă. La fiecare doi ani, aceasta adoptă programul de lucru bianual şi bugetul OIM, finanţat de către statele membre[2].

Consiliul de administraţie – este organul executiv al OIM, care se întruneşte de trei ori pe an, în martie, iunie şi noiembrie. Are o structură tripartită, alcătuit din 56 de membri, dintre care 28 reprezintă guvernele şi 14, pentru fiecare parte, care reprezintă organizaţiile salariaţilor şi ale patronatelor. Consiliul ia decizii privind politica Biroului Internaţional al Muncii, numeşte directorul general al acestuia, decide ordinea de zi a Conferinţei Internaţionale a Muncii, adoptă programul şi bugetul Organizaţiei[3]. Un organism particular al Consiliului de Administraţie este Comitetul libertăţii sindicale ce soluţionează plângerile de violare a libertăţii sindicale.

Biroul Internaţional al Muncii (B.I.M.) – reprezintă secretariatul permanent al OIM, organul de aplicare a deciziilor Consiliului de administraţie şi ale Conferinţei OIM El elaborează

---

[1] (*http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/lang--fr/index.htm*)

[2] *Organisation internationale du Travail*, Bureau International du Travail, Genève, 2002, p. 4, sursa: (*http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/WCMS_082361/lang--fr/index.htm*).

[3] (*http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/governing-body/lang--fr/index.htm*)

documentele şi rapoartele pentru diferitele reuniuni, inclusiv proiectele de convenţii şi recomandări. Acordă ajutorul tehnic statelor membre pentru elaborarea legislaţiei sociale, implementarea unor concepţii noi privind administraţia şi inspecţia muncii şi furnizează informaţii şi consultanţă partenerilor sociali din statele membre[1]. Biroul serveşte ca sediu general pentru toate activităţile Organizaţiei, are aproximativ 2.700 funcţionari din peste 150 de ţări, cu sediul la Geneva şi 40 de birouri în întreaga lume. Biroul include, de asemenea, un centru de documentare şi de cercetare, precum şi o tipografie care publică numeroase studii de specialitate, rapoarte şi reviste[2].

Declaraţia de la Philadelphia din 1944 – adoptată la Conferinţa Internaţională a Muncii, reunită la Philadelphia, reprezintă documentul solemn prin care sunt definite scopurile şi principiile OIM, care au devenit parte inseparabilă a Constituţiei OIM Documentul afirmă următoarele *principii*[3]: munca nu este o marfă; libertatea de expresie şi de asociere sunt esenţiale pentru progresul continuu; sărăcia reprezintă oriunde un pericol pentru prosperitate; lupta contra mizeriei trebuie dusă cu energie în sânul fiecărei naţiuni şi prin efort internaţional permanent şi concertat; reprezentanţii muncitorilor şi patronilor trebuie să coopereze, în acest sens, pe picior de egalitate cu reprezentanţii guvernelor, participând la discuţii şi la decizii în vederea promovării binelui comun. Declaraţia enunţă *scopul politicii*: toate fiinţele umane, indiferent de rasă, credinţă sau sex au dreptul la dezvoltarea lor morală şi spirituală în libertate şi demnitate, securitate economică, egalitate de şanse, precum şi *programul de acţiune*: folosirea deplină a forţei de muncă şi creşterea nivelului de ocupare; angajarea lucrătorilor în ocupaţii care să le dea satisfacţia capacităţilor şi cunoştinţelor lor, precum şi a contribuţiei lor la bunăstarea comună; aplicarea

---

[1] *Al. Ţiclea, A. Popescu, C. Tufan, M. Ţichindelean, O. Ţinca*, Dreptul muncii, Ed. Rosetti, Bucureşti, 2004, p. 65.

[2] (*http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/who-we-are/international-labour-office/lang--fr/index.htm*)

[3] *Organisation internationale du Travail*, supracit, p. 8.

prin intermediul unor garanţii corespunzătoare a posibilităţilor de pregătire şi a mijloacelor necesare pentru facilitarea transferurilor de lucrători, inclusiv a migrării mâinii de lucru şi a coloniilor; participarea echitabilă a tuturor la rezultatele progresului în materie de salarii şi câştiguri, timp de lucru, şi alte condiţii de muncă, precum şi la un salariu minim vital pentru toţi cei care muncesc şi au nevoie de o astfel de protecţie; *recunoaşterea efectivă a dreptului la negociere colectivă şi la cooperarea dintre patroni şi lucrători în elaborarea şi aplicarea politicii sociale şi economice*; extinderea măsurilor de securitate socială în vederea asigurării unui venit de bază tuturor celor care au nevoie de protecţie, precum şi îngrijiri medicale complete; protecţia corespunzătoare a vieţii şi sănătăţii lucrătorilor din toate domeniile de activitate; protecţia mamei şi a copilului; un nivel corespunzător de alimentaţie, condiţii de locuit şi mijloace de recreere şi cultură; garantarea şanselor egale în domeniul educativ şi profesional[1].

Constituţia OIM – este un tratat internaţional care a pus bazele Organizaţiei Internaţionale a Muncii. Constituţia a fost elaborată între ianuarie şi aprilie 1919 de către Comisia legislaţiei internaţionale a muncii, la Conferinţa de Pace reunită la Paris şi apoi la Versailles. Constituţia forma, iniţial, partea a III-a a Tratatului de la Versailles. Aceasta stabileşte principiile şi valorile OIM, obiectivele, organizarea, regulile de funcţionare a organelor OIM, procedura de luare a deciziilor şi relaţiile cu statele membre şi organizaţiile internaţionale.

Declaraţia OIM privind principiile şi drepturile fundamentale la locul de muncă – adoptată în 1998 la cea de-a 86-a sesiune a Conferinţei OIM, este un instrument *sui generis* al Organizaţiei prin care se stabilesc principiile consacrate în cele opt convenţii fundamentale ale Organizaţiei. Declaraţia reafirmă angajamentul comunităţii internaţionale de a „respecta, promova şi realiza cu bună-credinţă" libertatea de asociere şi recunoaşterea efectivă a dreptului la negociere colectivă a lucrătorilor şi angajatorilor. Cu

[1] (*http://www.ilocarib.org.tt/projects/cariblex/conventions_23.shtml*)

această declarație, statele membre s-au angajat să depună eforturi pentru eliminarea tuturor formelor de muncă forțată, abolirea efectivă a muncii copiilor și eliminarea discriminării în ocuparea forței de muncă. Declarația subliniază faptul că toate statele membre sunt obligate să respecte aceste principii fundamentale, chiar dacă acestea nu au ratificat convențiile respective[1].

Declarația OIM privind justiția socială pentru o globalizare echitabilă – adoptată de Conferința Internațională a Muncii la a 97-a sesiune la Geneva, 10 iunie 2008, este a treia mare declarație de principii și politici adoptate de Conferința Internațională a Muncii, o reafirmare fermă a valorilor Organizației. Reprezentanții guvernelor, ai organizațiilor de angajatori și ai lucrătorilor din 183 de State Membre au subliniat rolul determinant al Organizației în a ajuta la promovarea progresului și justiției sociale în contextul globalizării. Declarația instituționalizează conceptul de muncă decentă elaborat de OIM în 1999, pe care l-a situat în centrul politicilor Organizației pentru atingerea obiectivelor sale constituționale[2].

Uniunea Europeană (UE) – este o entitate politică, socială și economică, reunind 27 de state membre din Europa, creată în perioada de după sfârșitul celui de-al Doilea Război Mondial. Începând cu 1 decembrie 2009, UE are personalitate juridică internațională. UE beneficiază de un cadru instituțional unic în lume în care, spre exemplu: prioritățile generale sunt stabilite de Consiliul European, care reunește liderii naționali și europeni; deputații europeni, aleși prin vot direct, reprezintă interesele cetățenilor în cadrul Parlamentului European. Interesele Uniunii, în ansamblu, sunt promovate de Comisia Europeană, ai cărei membri sunt desemnați de guvernele naționale; guvernele promovează interesele statelor membre în cadrul Consiliului. Două alte instituții europene joacă un rol vital: Curtea de Justiție a Uniunii Europene,

---

[1] *Organisation internationale du Travail*, supracit, p. 8.

[2] (*http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_099767.pdf*)

care garantează respectarea dreptului Uniunii şi Curtea de Conturi, care controlează modul de finanţare a activităţilor acesteia[1].

Tratatele UE – drept primar al UE, reprezintă acorduri cu forţă juridică obligatorie între statele membre ale Uniunii. Ele stabilesc obiectivele UE, regulile de funcţionare ale instituţiilor UE, procedura de luare a deciziilor şi relaţiile existente între Uniune şi statele membre. În baza tratatelor, instituţiile UE au posibilitatea de a adopta acte normative pe care statele membre le aplică ulterior[2].

Regulamentul este un act legislativ cu caracter obligatoriu, trebuie aplicat în integralitatea sa în toate statele membre, generând dispoziţii care intră imediat în vigoare, fără să fie nevoie de vreo intervenţie din partea autorităţilor naţionale[3].

Decizia – este un act legislativ direct aplicabil şi obligatoriu pentru toţi cei cărora li se adresează. Destinatarii săi pot fi statele membre sau chiar întreprinderile. Este un act prin care instituţiile UE se pronunţă asupra unor cazuri particulare. Decizia este individuală, iar destinatarii trebuie desemnaţi individual.

Directiva – este un act legislativ care stabileşte un obiectiv pe care trebuie să îl atingă toate statele membre, însă, fiecare dintre ele are libertatea de a decide asupra modalităţilor de îndeplinire a obiectivului stabilit. Directiva se poate adresa unuia sau mai multor state membre, iar pentru ca aceasta sa-şi producă efectele la nivel naţional, autorităţile statelor membre trebuie să adopte un act de transpunere a directivei în legislaţia naţională.

Summitul Social Tripartit pentru creştere economică şi ocuparea forţei de muncă – reuniune socială tripartită la nivel înalt

---

[1] (*http://europa.eu/about-eu/institutions-bodies/index_ro.htm*)

[2] (*http://europa.eu/about-eu/basic-information/decision-making/treaties/index_ro.htm*)

[3] *C.-A. Moarcăş Costea*, Drept individual al muncii. Terminologie şi practică judiciară, Ed. C.H. Beck, Bucureşti, 2011, p. 16.

instituită prin Decizia 2003/174/CE a Consiliului European din 6 martie 2003 şi are loc cel puţin o dată pe an, înaintea Consiliului din primăvară. La această reuniune participă reprezentanţi de la cel mai înalt nivel ai preşedinţiei în exerciţiu a Consiliului şi ai următoarelor două preşedinţii, precum şi ai Comisiei şi partenerilor sociali. Obiectivul reuniunii este de a asigura o participare eficientă a partenerilor sociali la punerea în aplicare a politicilor economice şi sociale ale Uniunii[1].

Consiliul Economic şi Social (CES) – constituit prin Legea nr. 109/1997, astăzi abrogată prin Legea nr. 62/2011, este o instituţie publică de interes naţional, tripartită, autonomă, constituită în scopul realizării dialogului tripartit la nivel naţional dintre organizaţiile patronale, organizaţiile sindicale şi reprezentanţi ai societăţii civile organizate[2]. Este un organism consultativ pentru Parlamentul şi Guvernul României în domeniile de specialitate stabilite prin legea sa de înfiinţare, organizare şi funcţionare[3]. Legea nr. 62/2011, în art. 86, enumeră atribuţiile CES, astfel: avizează actele normative din domeniile sale de competenţă, iniţiate de Guvern sau de Parlament, invitând iniţiatorii la dezbaterea actelor normative; elaborează, la solicitarea Guvernului, a Parlamentului sau din proprie iniţiativă, analize şi studii privind realităţile economice şi sociale; semnalează Guvernului sau Parlamentului apariţia unor fenomene economice şi sociale care impun elaborarea unor noi acte normative; urmăreşte îndeplinirea obligaţiilor ce decurg din Convenţia nr. 144/1976 a OIM privitoare la consultările tripartite destinate să promoveze aplicarea normelor internaţionale ale muncii.

---

[1] (*http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/social_dialogue/c10715_ro.htm*)

[2] Art. 82 din Legea nr. 62/2011 a dialogului social (M.Of. nr. 322 din 10 mai 2011).

[3] Art. 141 din Constituţia României, modificată şi completată prin Legea nr. 429/2003 de revizuire a Constituţiei României (M.Of. nr. 758 din 29 octombrie 2003), republicată de Consiliul Legislativ, în temeiul art. 152 din Constituţie (M.Of. nr. 767 din 31 octombrie 2003).

Consiliul Național Tripartit pentru Dialog Social – organism consultativ la nivel național al partenerilor sociali[1], este constituit la solicitarea partenerilor sociali, în urma consultărilor care au avut loc pentru elaborarea Legii nr. 62/2011, în vederea promovării bunelor practici din domeniul dialogului social tripartit la cel mai înalt nivel. Principalele atribuții ale Consiliului Național Tripartit sunt: asigurarea cadrului de consultare pentru stabilirea salariului minim garantat în plată; dezbaterea și analiza proiectelor de programe și strategii elaborate la nivel guvernamental; elaborarea și susținerea implementării strategiilor, programelor, metodologiilor și standardelor în domeniul dialogului social; soluționarea pe calea dialogului tripartit a diferendelor de natură socială și economică; negocierea și încheierea acordurilor și pactelor sociale, precum și a altor înțelegeri la nivel național și monitorizarea aplicării acestora; analizarea și, după caz, aprobarea solicitărilor de extindere a aplicării contractelor colective de muncă la nivel sectorial pentru toate unitățile din sector; alte atribuții convenite între părți[2].

Comisiile consultative de Dialog Social – constituite în cadrul ministerelor și al altor instituții publice, precum și la nivelul județelor și al municipiului București, sunt formate din reprezentanții administrației publice centrale sau locale, reprezentanții organizațiilor patronale și ai organizațiilor sindicale reprezentative la nivel național[3]. Comisiile de dialog social au caracter consultativ și activitatea lor vizează, în special, următoarele: asigurarea unor relații de parteneriat social între administrație, organizațiile patronale și organizațiile sindicale, care să permită o informare reciprocă permanentă asupra problemelor care sunt de domeniul de interes al administrației sau al partenerilor sociali, în vederea asigurării unui climat de pace și stabilitate socială; consultarea obligatorie a partenerilor sociali asupra inițiativelor legislative sau de altă natură cu caracter economico-social; alte probleme din sfera de activitate

---

[1] Art. 75 din Legea nr. 62/2011.

[2] Art. 78 din Legea nr. 62/2011.

[3] Art. 120 din Legea nr. 62/2011.

a administraţiei publice centrale sau din judeţe şi municipiul Bucureşti asupra cărora partenerii sociali convin să discute[1].

Dialog social[1] – reprezintă procesul voluntar prin care partenerii sociali se informează, se consultă şi negociază în vederea stabilirii unor acorduri în probleme de interes comun[2].

- *informarea* – presupune transmiterea de date de către angajator către sindicat sau, după caz, către reprezentanţii aleşi ai angajaţilor, pentru a le permite să se familiarizeze cu problematica dezbaterii şi să o examineze în cunoştinţă de cauză;

- *consultarea* – reprezintă schimbul de opinii în cadrul dialogului social;

- *negocierea colectivă* – negocierea dintre angajator sau organizaţia patronală şi sindicat, ori organizaţia sindicală sau reprezentaţii angajaţilor, după caz, care urmăreşte reglementarea relaţiilor de muncă ori de serviciu dintre cele două părţi, precum şi orice alte acorduri în probleme de interes comun.

Presupune toate tipurile de negocieri, consultarea sau pur şi simplu schimbul de informaţii între sau dintre reprezentanţi ai guvernelor, angajatori şi lucrători, pe probleme de interes comun, în ceea ce priveşte politica economică şi socială[3].

Dialog social bipartit – reprezintă dialogul desfăşurat numai între sindicate sau organizaţii sindicale şi angajatori ori organizaţii patronale[4].

Dialog social tripartit – este dialogul desfăşurat între sindicate sau organizaţii sindicale, angajatori ori organizaţii patronale şi autorităţile administraţiei publice[5].

---

[1] Art. 121 din Legea nr. 62/2011.
[2] Art. 1 lit. b) din Legea nr. 62/2011.
[3] Definiţie adoptată de către OIM.
[4] Art. 1 lit. c) din Legea nr. 62/2011.
[5] Art. 1 lit. d) din Legea nr. 62/2011.

B.C.U. "M. EMINESCU" IAŞI

Dialog social european – constituie procedura de dialog care este instituţionalizat la nivel european şi implică parteneri sociali europeni.

Dialog social naţional – reflectă cooperarea între partenerii sociali, cu alte cuvinte, organizaţiile patronale – organizaţiile sindicale şi guvern la nivel naţional.

Bipartitism – reprezintă o formă a dialogului social concretizat într-o relaţie sindicate-patronat. Partenerii sociali sunt organizaţiile sindicale şi organizaţiile patronale, iar guvernul are o influenţă numai asupra conţinutului şi rezultatului dialogului desfăşurat în relaţia sindicate-patronat[1].

Tripartitism – reprezintă o formă instituţionalizată sindicate-patronat-guvern, care presupune dialogul, consultarea, colaborarea, acţiunea, coordonarea şi controlul la care sunt angrenaţi partenerii sociali (patronatele şi sindicatele), alături de puterea statală, în vederea realizării sarcinilor şi intereselor lor, în acord cu binele social[2]. Acest principiu este o creaţie a OIM, încă de la înfiinţarea sa, în anul 1919.

Parteneri sociali – este un termen utilizat, în general, pentru desemnarea reprezentanţilor guvernelor, pe de o parte şi, pe de altă parte, a lucrătorilor şi a angajatorilor implicaţi în dialogul social[3].

Parteneri sociali europeni – se referă la acele organizaţii la nivelul UE, care sunt implicate în dialogul social european, astfel cum prevăd art. 154 şi 155 TFUE[4].

---

[1] *I.T. Ştefănescu*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Wolters Kluwer, Bucureşti, 2007, p. 83.

[2] *Al. Ţiclea, A. Popescu, C. Tufan, M. Ţichindelean, O. Ţinca*, op. cit., p. 141.

[3] Art. 1 lit. a) din Legea nr. 62/2011.

[4] Dicţionarul european al relaţiilor industriale: *European social partners*, sursa: (*http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/index.htm*), accesat în data de 20.02.2012.

Organizaţie patronală – organizaţie a patronilor, autonomă, fără caracter politic, înfiinţată în baza principiului liberei asocieri, ca persoană juridică de drept privat, fără scop patrimonial, constituită în scopul apărării şi promovării drepturilor şi intereselor comune ale membrilor săi, prevăzute de dispoziţiile legale în vigoare, pactele, tratatele şi convenţiile internaţionale la care România este parte, precum şi de statutele proprii[1].

Organizaţie sindicală – organism cu personalitate juridică, independent, fără scop patrimonial, fără caracter politic, constituit pe baza dreptului de liberă asociere, ce funcţionează în temeiul statutelor proprii, în vederea promovării intereselor profesionale, economice şi sociale, precum şi al apărării drepturilor individuale şi colective ale acestuia, prevăzute în contractele colective şi individuale de muncă sau în acordurile colective de muncă şi raporturile de serviciu, precum şi în legislaţia naţională, în pactele, tratatele şi convenţiile internaţionale la care România este parte.

Federaţie sindicală – organizaţie sindicală cu personalitate juridică constituită prin asocierea mai multor sindicate reunite în cadrul aceluiaşi sector de activitate.

Confederaţie sindicală – organizaţie sindicală cu personalitate juridică constituită prin asocierea liberă a unor federaţii sindicale din sectoare de activitate diferite. Acestea se constituie fără vreo autorizaţie prealabilă şi sunt independente faţă de partidele politice, de organele de stat, precum şi faţă de patronat.

Uniuni sindicale teritoriale – organizaţie cu personalitate juridică constituită din sindicatele federaţiilor şi confederaţiilor.

Reprezentativitate – atribut al organizaţiilor sindicale sau patronale dobândit potrivit prevederilor legii, care conferă statutul

---

[1] Art. 1 lit. f) din Legea nr. 62/2011.

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

de partener social abilitat să își reprezinte membrii în cadrul dialogului social instituționalizat[1].

Reprezentanți ai angajaților – cei aleși și mandatați de către angajați să îi reprezinte pe aceștia, potrivit legii[2].

Sindicat – organizație sindicală a salariaților constituită la nivelul unităților (angajatorilor);

Comitetele europene de întreprindere (CEÎ) – sunt organisme care reprezintă angajații europeni ai unei companii. Prin intermediul lor, lucrătorii sunt informați și consultați de către conducere, la nivel transnațional, cu privire la progresul activității economice și la orice decizie importantă care i-ar putea afecta[3].

Întreprindere – o entitate publică sau privată care desfășoară o activitate economică, cu scop lucrativ sau nu[4].

Întreprindere de dimensiune comunitară – orice întreprindere care angajează cel puțin 1.000 de lucrători în statele membre și cel puțin 150 de lucrători în fiecare din cel puțin două state membre diferite[5].

Grupul de întreprinderi de dimensiune comunitară – grupul de întreprinderi care îndeplinește cumulativ următoarele condiții:

a) angajează cel puțin 1.000 de salariați în statele membre;

b) conține cel puțin două întreprinderi membre ale grupului în state membre diferite;

---

[1] Art. 1 lit. t) din Legea nr. 62/2011.

[2] Art. 1 lit. h) din Legea nr. 62/2011.

[3] *Norme noi pentru comitetele europene de întreprindere. Perspectivă asupra Directivei 2009/38/CE*, Comisia Europeană: Direcția Generală Ocuparea Forței de Muncă, Afaceri Sociale și Incluziune, Dreptul muncii, 1049 Bruxelles, p. 5.

[4] Art. 6 pct. 1 din Legea nr. 217/2005.

[5] Art. 6 pct. 4 din Legea nr. 217/2005.

c) cel puţin o întreprindere membră a grupului angajează minimum 150 de salariaţi într-un stat membru şi cel puţin o altă întreprindere membră a grupului angajează minimum 150 de salariaţi într-un alt stat membru[1].

Întreprindere care exercită controlul – o întreprindere care poate exercita o influenţă dominantă asupra altei întreprinderi („întreprindere controlată"), de exemplu, în temeiul dreptului de proprietate, al participării financiare sau al regulilor care o guvernează[2].

Grupul special de negociere – grup creat pentru negocierea cu conducerea centrală în vederea constituirii comitetului european de întreprindere sau a instituirii procedurii de informare şi consultare a salariaţilor[3].

Informare – transmiterea de date de către angajator către reprezentanţii salariaţilor, pentru a le permite să se familiarizeze cu subiectul tratat şi să îl examineze în cunoştinţă de cauză; informarea se face într-un moment, mod şi cu un conţinut corespunzător, pentru a permite reprezentanţilor salariaţilor să examineze problema de manieră adecvată şi să pregătească, dacă este cazul, consultarea[4].

Consultare – schimbul de opinii şi stabilirea unui dialog între reprezentanţii salariaţilor şi conducerea centrală sau orice alt nivel de conducere. Consultarea are loc:

a) într-un moment, într-un mod şi cu un conţinut corespunzătoare, pentru a permite reprezentanţilor salariaţilor să elaboreze un punct de vedere;

b) pe baza informaţiilor puse la dispoziţia reprezentanţilor salariaţilor privind măsurile propuse la care se referă consultarea;

c) fără a afecta responsabilităţile conducerii;

---

[1] Art. 6 pct. 6 din Legea nr. 217/2005.
[2] Art. 6 pct. 5 din Legea nr. 217/2005.
[3] Art. 6 pct. 12 şi art. 12 din Legea nr. 217/2005.
[4] Art. 6 pct. 8 din Legea nr. 217/2005.

d) într-un termen rezonabil, care poate fi luat în considerare în cadrul întreprinderii de dimensiune comunitară sau al grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară[1].

Aspecte transnaţionale – reprezintă aspectele la care se limitează competenţa comitetului european de întreprindere şi domeniul de aplicare a procedurii de informare şi consultare a lucrătorilor, aspecte care se referă la întreprinderea de dimensiune comunitară sau grupul de întreprinderi de dimensiune comunitară, ca întreg, ori la cel puţin două întreprinderi sau filiale, sucursale ori alte sedii secundare ale unei întreprinderi sau ale grupului, situate în două state membre diferite[2].

Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene – Consiliul European de la Köln, din 3-4 iunie 1999 a decis să „regrupeze drepturile fundamentale în vigoare din UE, astfel încât să le confere o mai mare vizibilitate, marcând importanţa lor excepţională". Carta drepturilor fundamentale a UE a fost proclamată de Consiliului European de la Nisa din 7 decembrie 2000. Drepturile pot fi grupate în trei categorii: a) drepturi civile: drepturile omului şi drepturile procedurii juridice, precum cele garantate de Convenţia Europeană a Drepturilor Omului, semnată la Roma, pe 4 noiembrie 1950, sub egida Consiliului Europei; b) drepturi politice care sunt specifice cetăţeniei europene stabilite prin tratate; c) drepturi economice şi sociale, enunţate de Carta drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor, adoptată în 1989 de către statele membre ale Comunităţilor Europene, cu excepţia Marii Britanii, care a semnat acest document în 1998. În Cartă, drepturile sunt analizate în şase capitole, după cum urmează: Cap. I – Demnitatea, Cap. II – Libertăţile, Cap. III – Egalitatea, Cap. IV – Solidaritatea, Cap. V – Cetăţenia, Cap. VI – Justiţia[3].

---

[1] Art. 6 pct. 9 din Legea nr. 217/2005.
[2] Art. 3 alin. (2) şi (3) din Legea nr. 217/2005.
[3] (*http://ec.europa.eu/romania/documents/eu_romania/tema_8.pdf*)

Negociere colectivă – negocierea dintre angajator sau organizaţia patronală şi sindicat ori organizaţia sindicală sau reprezentaţii angajaţilor, după caz, care urmăreşte reglementarea relaţiilor de muncă ori de serviciu dintre cele două părţi, precum şi orice alte acorduri în probleme de interes comun[1].

Unitate – reprezintă persoana juridică care angajează nemijlocit forţă de muncă[2].

Grup de unităţi – presupune o formă de structurare în vederea negocierii colective la acest nivel, ce se poate constitui din două sau mai multe unităţi care au acelaşi obiect principal de activitate conform codului privind Clasificarea Activităţilor din Economia Naţională (CAEN). Companiile naţionale, regiile autonome, instituţiile sau autorităţile publice pot constitui grupuri de unităţi dacă au în componenţă, în subordine ori în coordonare alte persoane juridice care angajează forţă de muncă[3].

Sectoarele de activitate – sunt sectoarele economiei naţionale care grupează domenii de activitate definite conform codului CAEN. Sectoarele de activitate se stabilesc prin hotărâre de Guvern, după consultarea partenerilor sociali. În H.G. nr. 1260/2011[4] privind sectoarele de activitate sunt prevăzute cele 29 de sectoare ale economiei naţionale pentru care se pot negocia şi încheia contracte colective de muncă[5].

Părţi îndreptăţite să negocieze un contract colectiv de muncă – angajatori, organizaţii patronale sau organizaţii sindicale care întrunesc condiţiile legale pentru a participa la negocierea unui contract colectiv de muncă[6].

---

[1] Art. 1 lit. b) pct. (iii) din Legea nr. 62/2011.
[2] Art. 1 lit. k) din Legea nr. 62/2011.
[3] Art. 1 lit. l) din Legea nr. 62/2011.
[4] M.Of. nr. 933 din 29 decembrie 2011.
[5] Art. 1 lit. r) din Legea nr. 62/2011.
[6] Art. 1 lit. q) din Legea nr. 62/2011.

Contractul colectiv de muncă (CCM) – convenţia încheiată în formă scrisă între angajator sau organizaţia patronală şi reprezentanţii angajaţilor, prin care se stabilesc clauze privind drepturile şi obligaţiile ce decurg din relaţiile de muncă. Prin încheierea contractelor colective de muncă se urmăreşte promovarea şi apărarea intereselor părţilor semnatare, prevenirea sau limitarea conflictelor colective de muncă, în vederea asigurării păcii sociale[1].

Contract colectiv de muncă aplicabil – este acel contract colectiv de muncă care se aplică la nivel de unitate la un moment dat, astfel:

- *contractul colectiv de muncă la nivelul unităţii*, dacă s-a încheiat şi există un astfel de contract;
- *contractul colectiv de muncă la nivel de grup de unităţi*, dacă nu există contract colectiv la nivel de unitate;
- *contractul colectiv de muncă la nivel de sector de activitate*, dacă nu există contract colectiv de muncă la nivel de unitate şi nici la nivel de grup de unităţi.

Acord colectiv – convenţia încheiată în formă scrisă între organizaţiile sindicale ale funcţionarilor publici sau ale funcţionarilor publici cu statut special, reprezentanţii acestora şi reprezentanţii autorităţii ori instituţiei publice[2].

Depozitar al contractului colectiv de muncă – autoritatea publică competentă să înregistreze contractul colectiv de muncă[3].

Conflict de muncă – conflictul dintre angajaţi şi angajatori privind interesele cu caracter economic, profesional sau social ori drepturile rezultate din desfăşurarea raporturilor de muncă sau de serviciu. Conflictele de muncă pot fi colective sau individuale[4].

---

[1] Art. 1 lit. i) din Legea nr. 62/2011.
[2] Art. 1 lit. j) din Legea nr. 62/2011.
[3] Art. 1 lit. m) din Legea nr. 62/2011.
[4] Art. lit. n), o), p) din Legea nr. 62/2011.

- *conflict colectiv de muncă* – conflictul de muncă ce intervine între angajaţi şi angajatori care are ca obiect începerea, desfăşurarea sau încheierea negocierilor privind contractele ori acordurile colective de muncă;

- *conflict individual de muncă* – conflictul de muncă ce are ca obiect exercitarea unor drepturi sau îndeplinirea unor obligaţii care decurg din contractele individuale şi colective de muncă ori din acordurile colective de muncă şi raporturile de serviciu ale funcţionarilor publici, precum şi din legi sau din alte acte normative. De asemenea, sunt considerate conflicte individuale de muncă următoarele:

(i) conflictele în legătură cu plata unor despăgubiri pentru acoperirea prejudiciilor cauzate de părţi prin neîndeplinirea sau îndeplinirea necorespunzătoare a obligaţiilor stabilite prin contractul individual de muncă ori raportul de serviciu;

(ii) conflictele în legătură cu constatarea nulităţii contractelor individuale de muncă ori a unor clauze ale acestora;

(iii) conflictele în legătură cu constatarea încetării raporturilor de serviciu ori a unor clauze ale acestora.

Greva – reprezintă orice formă de încetare colectivă şi voluntară a lucrului într-o unitate[1].

§2. Scurt istoric al reglementării relaţiilor colective de muncă în România

Literatura juridică analizează legislaţia românească referitoare la relaţiile colective de muncă în evoluţia sa istorică pe *perioade*, care corespund unor *sisteme distincte*: perioada 1919-1944; perioada 1944-1990 şi perioada după anul 1990 şi până în prezent.

[1] Art. 181 din Legea nr. 62/2011.

2.1. Reglementarea relaţiilor colective de muncă până în anul 1944

Prima etapă începe odată cu apariţia, la sfârşitul secolului al XIX-lea, a primelor activităţi de tip industrial, bazate pe folosirea muncii salariate în România şi se încheie în anul 1944, odată cu instalarea comunismului. În România, în a doua parte a secolului al XIX-lea şi în primii ani ai secolului XX, nu se poate vorbi de existenţa de sine stătătoare a unei legislaţii a relaţiilor colective de muncă. În această perioadă se regăsesc o serie de reglementări referitoare la munca lucrătorilor din atelierele meşteşugăreşti, ce au fost considerate ca o legislaţie a meseriilor.

Constituţia din 1866, în art. 27, stabilea *dreptul la asociere* al cetăţenilor[1], în Vechiul Regat şi prin alte legiuiri în Bucovina (1967) şi Transilvania (1873), fără nicio concretizare a acestui principiu, fiind menţionate mai mult demonstrativ. Acest fapt a generat numeroase dificultăţi în interpretarea textului constituţional, dar mai ales, în identificarea în practică a situaţiilor conforme acestuia[2]. În aceste condiţii, la sfârşitul secolului al XIX-lea, o serie de asociaţii profesionale de întrajutorare cuprindeau muncitori şi patroni, reuniţi pentru promovarea unor interese comune[3]. Era însă evident, că o astfel de solidaritate nu putea dura[4].

Odată cu apariţia şi dezvoltarea ramurilor industriale în economia românească, în această perioadă, s-a remarcat, pe plan legislativ, un proces de conturare a unei legislaţii industriale[5], alcătuită din următoarele acte normative: *Legea minelor* din 1885, *Legea pentru organizarea meseriilor* din anul 1902, promovată de

---

[1] *C. Ionescu*, Dezvoltarea constituţională a României. Acte şi documente 1741-1991, ediţie revăzută şi adăugită, Regia Autonomă „Monitorul Oficial", Bucureşti, 2000, p. 417.

[2] *L.P. Marcu*, Istoria dreptului românesc, Ed. Lumina Lex, Bucureşti, 1997, p. 213.

[3] *V. Dorneanu*, Introducere în dreptul muncii, Ed. Fundaţiei „România de mâine", Bucureşti, 2000, p. 140.

[4] *G. Taşcă*, Politica Socială a României (Legislaţia muncitorească), Bucureşti, 1940, p. 89.

[5] *A.G. Uluitu*, Greva, Ed. Lumina Lex, Bucureşti, 2008, p. 24.

V. Missir[1], *Legea asupra muncii minorilor şi femeilor în aşezămintele industriale şi miniere*, iniţiată de ministrul Lahovary din 1906, *Legea contra sindicatelor, asociaţiunilor profesionale ale funcţionarilor statului, judeţului, comunelor şi stabilimentelor publice* din 1909[2], *Legea asociaţiunilor* din 1909, *Legea privind cooperativele de muncitori şi meseriaşi* din acelaşi an, Legea *privind măsurile de siguranţă pentru cazane, maşini şi instalaţiuni mecanice* din 1910, *Legea asupra repausului duminical* din 1910, *Legea pentru încurajarea industriei naţionale* din 1910, *Legea pentru organizarea meseriilor, creditului şi asigurărilor muncitoreşti* din 1912 (Legea Neniţescu)[3].

În cuprinsul acestor acte normative se regăseau primele dispoziţii cu privire la regimul juridic aplicabil contractelor colective de muncă sau grevelor. Cu titlu exemplificativ, *Legea minelor* din 1885 prevedea sancţiunea pierderii dreptului la pensie pentru „lucrătorul care va fi dovedit că a silit alt lucrător să participe la grevă sau a împiedicat lucrul acelora care nu vor să se asocieze la grevă"[4].

➢ **Legea în contra sindicatelor, asociaţiunilor profesionale ale funcţionarilor statului, judeţului, comunelor şi stabilimentelor publice din 1909.** La începutul secolului XX, muncitorii începuseră să îşi organizeze lupta pentru dobândirea şi protejarea

---

[1] Aceasta organiza corporaţiile de meseriaşi şi reglementa raporturile dintre patroni, lucrători şi elevi; *C. Hamangiu*, Codul general al României, Legi uzuale, vol. III, 1919-1922, p. 244.

[2] Cu ocazia prezentării proiectului de lege în Parlament, s-a menţionat pentru prima dată la nivelul Forului legislativ necesitatea reglementării contractului colectiv de muncă în România. Amendamentul prin care se urmărea consacrarea legală a acestui tip de convenţie a fost însă respins. A se vedea *C. Belu*, Dreptul muncii şi protecţiei sociale, Ed. Cugetarea Tigero, Craiova, 1995, p. 43.

[3] Prin acest act normativ s-a generalizat obligativitatea asigurării muncitorilor din toate întreprinderile care utilizau, în procesul de producţie, maşini. A se vedea *E. Cernea, E. Molcuţ*, Istoria Statului şi Dreptului Românesc, Casa de Editură şi Presă „Şansa" SRL, Bucureşti, 1993, p. 222.

[4] Art. 130 pct. 1 din Legea minelor din 1885.

drepturilor lor profesionale, iar conflictele de muncă deveniseră o realitate socială, simţindu-se nevoia reglementării lor[1].

În anul 1909 s-au adoptat o serie de legi în cadrul unui program de politică socială promovat de ministrul de atunci al industriilor, Mihai Orleanu. Printre aceste legi s-a numărat şi *Legea în contra sindicatelor, asociaţiunilor profesionale ale funcţionarilor statului, judeţului, comunelor şi stabilimentelor publice*, adoptată în anul 1909, prin care se interzicea asocierea în organizaţii, dar şi greva, tuturor muncitorilor şi funcţionarilor, salariaţi ai statului, judeţului, comunelor şi tuturor stabilimentelor publice cu caracter industrial, economic sau comercial. *Per a contrario*, toţi cei care nu se încadrau în enumerarea prevăzută de lege (art. 2) aveau posibilitatea de a recurge la grevă în condiţii de legalitate[2].

În perioada 1909-1920 a fost respins de către Parlament un proiect de lege asupra contractului colectiv de muncă, dar, în fapt, au fost încheiate contracte colective de muncă încă din 1909 la Căile Ferate Române, la Întreprinderile Petroliere de pe Valea Prahovei, la Uzina de Gaz şi Electricitate Bucureşti şi la Postăvăria Buhuşi[3].

➢ **Legea pentru organizarea meseriilor, creditului şi asigurărilor muncitoreşti din 1912.** Acest act normativ trata aproape toate marile instituţii specifice raportului de muncă având o structură asemănătoare Codului muncii[4]. Se poate remarca faptul că Legea nu face nicio trimitere la dispoziţiile Codului civil, fiind foarte explicită şi clară cu privire la regimul juridic aplicabil relaţiilor dintre patron şi lucrători, şi anume: contractul dintre aceste părţi, denumit de legiuitor *„învoiala părţilor"* (art. 31 din Lege).

---

[1] *Al. Athanasiu, L. Dima*, Dreptul muncii. Curs universitar, Ed. All Beck, Bucureşti, 2005, p. 306.

[2] *G. Taşcă*, op. cit., p. 132.

[3] (*http://denisapatrascu.wordpress.com/2011/02/21/contractul-colectiv-de-munca-la-nivel-national-o-piedica-temporara-pentru-guvern/*)

[4] În doctrină se opinează că *Legea pentru organizarea meseriilor, creditului şi asigurărilor muncitoreşti din 1912* ar constitui, de fapt, primul Cod al muncii din România; a se vedea în acest sens *C. Gîlcă*, Documente privind existenţa relaţiilor de muncă în Ţările Române în secolul al XIX-lea, în Curierul Judiciar nr. 2/2012, p. 75.

În perioada interbelică, legislaţia muncii din România a cunoscut un puternic imbold, desfăşurându-se o activitate de legiferare efervescentă în domeniul muncii, ca urmare a influenţelor exercitate de trei factori: sporirea producţiei industriale, în urma includerii în industria naţională a centrelor de producţie din fostele provincii austro-ungare alipite României şi extinderea pe această cale a numărului de salariaţi; manifestarea în plan politic a mişcării socialiste apărută în Transilvania spre sfârşitul secolului al XIX-lea şi aproape necunoscută în România antebelică; concretizarea mişcării internaţionale de reglementare şi ocrotire a muncii, în contextul debutului activităţii, sub egida Ligii Naţiunilor şi a OIM, în anul 1919. La înfiinţarea acesteia, România a participat ca membru fondator. În acest fel, ţara noastră s-a integrat tendinţelor internaţionale în privinţa relaţiilor de muncă individuale şi colective[1].

Crearea OIM, prin tratatul de pace de la Versailles, la 11 aprilie 1919 constituie rezultatul indiscutabil al unui proces îndelungat de afirmare a idealurilor sociale, care a cunoscut intensităţi semnificative de-a lungul secolului al XIX-lea şi începutul secolului următor, până în preajma primului război mondial. Revoluţia industrială, declanşată iniţial în Occidentul european, a avut un impact deosebit asupra condiţiilor de muncă, care au avut consecinţe negative pe plan economic şi social. Prin urmare, s-a acceptat ideea necesităţii unor reforme în direcţia schimbării unei asemenea situaţii, soluţia fiind rezolvarea uniformă, la nivelul unui număr cât mai mare de state, pe calea acordurilor internaţionale, a problemelor sociale ce vizau ameliorarea condiţiilor de muncă, reducerea zilei de muncă, recunoaşterea unor drepturi ale lucrătorilor[2] etc.

Pe de altă parte, legislaţia muncii în România s-a „făurit" pe măsura necesităţilor sociale şi economice. Cu alte cuvinte, în marea lor majoritate, legile au fost adoptate după unirea teritoriilor naţionale şi au urmărit atât introducerea unor norme noi, cât şi crearea unor instituţii împrumutate din experienţa statelor industriale sau reformarea instituţiilor deja existente. În doctrina vremii

---

[1] *A. Popescu*, Dreptul internaţional al muncii, Ed. C.H. Beck, Bucureşti, 2008, p. 173.

[2] Idem, p. 7-8.

s-a apreciat că, lacuna cea mai mare era reprezentată de lipsa unui cod general al muncii, care să cuprindă toate normele legale, precum şi organizarea tuturor instituţiilor cu caracter muncitoresc[1].

De asemenea, se consideră[2] că vasta activitate legislativă a acestei perioade a fost influenţată şi determinată în mare măsură de lanţul de *greve şi mişcări muncitoreşti*, care au culminat cu greva generală din 21 octombrie 1920, desfăşurate şi pe fondul inexistenţei unor reglementări clare a organizării sindicale şi a conflictelor de muncă. Greva generală, care printre obiectivele ei îşi propunea recunoaşterea sindicatelor şi a comitetelor de întreprindere, a fost reprimată, iar sindicatele au fost dizolvate, sub pretextul că acestea nu urmăresc „interese pur profesionale", ci „scopuri politice şi revoluţionare". Evident că, în condiţiile creării statului naţional român reîntregit şi sub privirile lumii internaţionale, o asemenea politică nu putea fi mult tolerată.

➢ **Legea pentru reglementarea conflictelor colective de muncă din 1920**[3]. Această lege reprezintă primul act normativ modern în materia relaţiilor colective de muncă din ţara noastră, cunoscută şi sub denumirea de *Legea Trancu-Iaşi*, după numele iniţiatorului ei. S-a considerat că multe dintre principiile care au stat la baza acestei legi s-au regăsit şi în Legea nr. 15/1991, privind soluţionarea conflictelor colective de muncă[4], care au fost preluate, în parte, şi de legislaţia actuală. Această reglementare, considerată ca fiind de mare însemnătate economică şi socială, a reprezentat o realizare juridică remarcabilă pentru societatea românească din acea perioadă având două premise: prima dintre acestea se referă la influenţa dreptului şi doctrinei din Franţa, care a stat la baza

---

[1] *L. Lazăr*, Curs de legislaţie industrială, Institutul de Arte Grafice „Ardealul", Cluj, 1937, p. 15.

[2] *V. Dorneanu, G. Bădică*, Dreptul muncii, Ed. Lumina Lex, Bucureşti, 2002, p. 32.

[3] Legea pentru reglementarea conflictelor colective de muncă (M.Of. nr. 122 din 5 septembrie 1920).

[4] *V. Dorneanu, G. Bădică*, op. cit., p. 32.

evoluţiei dreptului românesc, iar cea de a doua la strădaniile unui grup de iluştrii politicieni şi jurişti români din acea perioadă.

Ideea cea mai valoroasă a Legii din 1920 constă în reglementarea *libertăţii muncii*. Prin art. 1 al Legii se recunoaşte tuturor persoanelor „dreptul de a munci după voie", text ce prefigura consfinţirea libertăţii muncii prin Constituţia din 1923[1]. Legiuitorul nu se limitează doar la proclamarea unui principiu, ci introduce în cuprinsul legii mijloace solide de garantare a acesteia. În acest sens sunt prevederile art. 2: „oricine prin ameninţări grave, imediate şi directe ori violenţe de fapt va forţa ori va încerca să împiedice ori să forţeze pe cineva de la lucru, va fi pedepsit".

De asemenea, Legea asimilează *contractele colective de muncă* acordurilor realizate prin conciliere sau arbitraj la care au luat parte lucrătorii şi patronii în mod indirect. Această primă lege va guverna regimul contractelor de muncă timp de 10 ani. Jurisprudenţa română din perioada interbelică a stabilit că un astfel de contract colectiv ilustrează norme generale şi obligatorii, în cadrul şi în limitele cărora sunt fixate şi determinate clauzele şi condiţiile contractuale de angajament propriu-zise (individuale). Având în vedere caracterul şi rolul specific al contractului colectiv de muncă, se concluziona în sensul că termenul sau durata lui de aplicare nu se confundă cu termenul contractelor individuale de muncă, cărora le serveşte drept bază[2].

O noutate adusă de legea menţionată priveşte procedura de soluţionare a *conflictelor colective de muncă*. Astfel, încetarea lucrului (greva) nu constituie un scop în sine, ci numai etapa finală a conflictului şi este condiţionată de parcurgerea unor proceduri de conciliere sau de mediere, obligatorii sau, după caz, facultative, de natură să asigure încetarea conflictului prin înţelegere[3]. Această

---

[1] Potrivit art. 21 alin. (3) din Constituţia României din 29 martie 1923 „libertatea muncii va fi apărată". Recunoaşterea libertăţii muncii, pentru prima dată la nivel constituţional, s-a realizat în contextul consacrării la acelaşi nivel a egalităţii juridice între „toţi factorii de producţiune" [art. 21 alin. (1)].

[2] Cas. III, decizia nr. 972/31.05.1933.

[3] *V. Dorneanu, G. Bădică*, op. cit., p. 33.

soluţie este menţinută şi în legislaţia actuală. Noţiunea de conflict colectiv de muncă nu era definită. Cu toate acestea, procedurile reglementate de lege se aplicau în cazul în care se ivea „un litigiu referitor la condiţiile de muncă, susceptibil de a provoca o încetare colectivă a lucrului"[1]. Domeniul de aplicare al legii era limitat în mod expres şi cuprindea unităţile de orice natură, care întrebuinţau în mod obişnuit, un număr de cel puţin 10 salariaţi (art. 6). De asemenea, cauzele de încetare colectivă a lucrului şi implicit, obiectul conflictelor colective de muncă erau limitate. Art. 4 alin. (2) prevedea expres că orice încetare colectivă a lucrului pentru cauze străine celor referitoare la condiţiile de muncă era interzisă.

Deşi Capitolul II al Legii, prin care se reglementa procedura declanşării, desfăşurării şi soluţionării conflictelor colective de muncă era intitulat „Încetarea colectivă a lucrului", sub forma grevei sau a *lock-out*-ului[2], încetarea lucrului era reglementată ca o ultimă etapă, cu caracter extrem, în cadrul acestui proces[3]. Dacă se iveau cauzele unui conflict colectiv de muncă, care avea drept consecinţă încetarea colectivă a activităţii, se impunea recurgerea la *procedura concilierii, împăciuirii* şi, după caz, la *procedura arbitrajului*. Voinţa legiuitorului de la acea vreme dădea prioritate soluţionării pe cale amiabilă a oricărui conflict colectiv de muncă, întrucât era reglementată amănunţit procedura împăciuirii, precum şi obligativitatea parcurgerii acesteia[4].

Din cele prezentate mai sus se desprinde concluzia că, de la primele reglementări, legiuitorul şi-a asumat sarcina de aplanare a litigiilor de muncă şi de evitare a lor, văzând în instituirea acestei proceduri unul dintre mijloacele de realizare a „păcii sociale". În

---

[1] Art. 7 din Legea pentru reglementarea conflictelor colective de muncă, 1920.

[2] *Lock-out*-ul constă în închiderea întreprinderii, a unui atelier sau a unui serviciu, cu ocazia unui conflict colectiv. El reprezintă refuzul angajatorului de a oferi salariaţilor condiţii pentru prestarea muncii şi de a-i plăti.

[3] *Al. Athanasiu, L. Dima*, op. cit., p. 307.

[4] *L. Dima*, Conflictele de interese – conflicte colective de muncă (I). Studiu comparativ al reglementărilor din legislaţia română şi din legislaţia altor state, în Analele Universităţii din Bucureşti (seria Drept) nr. 2/2003, p. 77-83.

acest sens, iniţiatorul Legii din 5 septembrie 1920, Grigore Trancu-Iaşi, sublinia că problema principală, pe care este chemată legea să o rezolve era „împăcarea dintre dreptul individual la libertatea muncii şi dreptul solidarităţii sociale"[1].

Potrivit legii, în cazul în care prin tratativele de împăciuire *nu se ajungea la înţelegere*, se redacta „un proces verbal de neîmpăcare", iar părţile puteau trece la judecarea litigiului de către o comisie de arbitraj. Prin urmare, de regulă, procedura arbitrajului avea caracter facultativ[2]. Cu titlu de excepţie, arbitrajul era obligatoriu şi orice încetare colectivă a lucrului era interzisă în toate întreprinderile şi instituţiile care funcţionau în interes public, indicate în art. 16 din lege[3].

În ceea ce priveşte declanşarea şi desfăşurarea grevei, legea prevedea, printre altele:

- încetarea colectivă a lucrului putea avea loc numai pentru cauze referitoare la condiţiile de muncă;
- era interzisă greva politică;
- era interzisă greva în întreprinderile publice sau cele care funcţionează în interes public;
- încetarea colectivă legală a lucrului în locurile de muncă putea avea loc doar cu acordul a cel puţin 1/3 din numărul total al lucrătorilor unităţii respective[4].

---

[1] *G. Traşcă*, op. cit., p. 145.

[2] *Al. Athanasiu, L. Dima*, op. cit., p. 308.

[3] Textul se referă, pe de o parte generic, la „toate întreprinderile şi instituţiile statului, judeţului sau comunei, de oricare natură ar fi ele", iar pe de altă parte enumeră categoriile de întreprinderi de interes public, altele decât cele aparţinând statului, a căror oprire ar fi putut „pune în primejdie existenţa şi sănătatea populaţiei sau viaţa economică şi socială a ţării": întreprinderile de transport pe uscat, pe apă şi aeriene, inclusiv personalul întrebuinţat la încărcare şi descărcare; sondele şi distileriile de petrol, minele de combustibil, minele metalice, întreprinderile de captare a gazelor naturale; uzinele de gaz şi electricitate; întreprinderile de distribuţie de apă şi forţe motrice, întreprinderile de mori, brutărie, abatoare şi folosirea zahărului; restaurantele şi birturile; spitalele; întreprinderile de salubritate; serviciul de igienă publică; birourile tuturor acestor întreprinderi şi băncile.

[4] *V. Dorneanu, G. Bădică*, op. cit., p. 32.

➢ **Legea asupra sindicatelor profesionale din 1921**[1] a creat, pentru prima dată în România, cadrul juridic pentru *organizarea sindicatelor* necesar dobândirii personalității juridice de către sindicate, care *de facto* existau, dar nu se puteau manifesta legal, nefiind recunoscute *de jure*. Astfel, actul normativ definea sindicatele ca fiind „asociații profesionale al căror obiect de activitate era studiul, apărarea și dezvoltarea intereselor profesionale" cu privire la „chestiunile de ordin industrial, comercial, agricol, tehnic și cultural" (art. 1 din Lege).

În ceea ce privește dobândirea personalității juridice de către un astfel de sindicat profesional, aceasta se realiza prin hotărârea judecătorului de ocol al circumscripției unde își avea sediul sindicatul solicitant, care trebuia sesizat cu o cerere de către împuternicitul special al membrilor fondatori, însoțită de procesul-verbal de constituire, statut și tabele cu fondatorii și conducătorii acestui sindicat. De asemenea, prin art. 25 din Lege, se dispunea că: „asociațiunea poate sta în justiție pentru leziuni cauzate unor drepturi individuale ale membrilor rezultate din contracte colective, dacă aceste leziuni sunt în legătură cu exercițiul profesiunii și interesele colectivității membrilor".

Cu alte cuvinte, Legea instituia un control din partea statului, atât la constituire, cât și în activitatea desfășurată, și prevedea posibilitatea dizolvării sindicatului dacă scopul constituirii acestuia era ilicit. În plus, Legea sindicatelor profesionale din 1921 prevedea „dreptul sindicatelor muncitorești de a încheia cu patroni *„învoieli colective de muncă"*, cu condiția ca aceste sindicate să fie recunoscute ca persoane juridice, după procedura instituită de lege. De asemenea, Legea prevedea în mod expres că sindicatele profesionale recunoscute ca persoane juridice pot încheia aceste învoieli, fie cu patroni izolați, fie cu asociații de patroni[2].

➢ **Legea persoanelor juridice din 1924**[3] a recunoscut și reglementat, alături de Legea sindicatelor profesionale din 1921, *dreptul*

---

[1] M.Of. nr. 41 din 26 mai 1921.
[2] *V. Dorneanu*, op. cit., 2000, p. 188.
[3] M.Of. nr. 27 din 6 februarie 1924.

la sindicalizare profesională. În această Lege se proclama dreptul statului de a supraveghea şi controla toate asociaţiile şi organizaţiile sindicale. Mai mult decât atât, Legea persoanelor juridice din 1924 a înăsprit situaţia sindicatelor, instituită de Legea din 1921, introducând condiţii noi pentru constituirea legală a acestora, cum ar fi avizul prealabil al statului. Totuşi, în baza acestor două acte normative s-au înfiinţat *asociaţiuni profesionale*, considerate „destul de serioase" de doctrina de la aceea vreme[1], şi care aveau prin lege dreptul de contractare în numele colectivităţii.

➢ **Legea asupra contractelor de muncă din 1929**[2] a reprezentat un act normativ care reglementa în principal aspecte de drept substanţial[3], dar cuprindea şi o serie de prevederi referitoare la raporturile colective de muncă. Pe parcursul a 124 de articole, acest act normativ a creat cadrul legal necesar raportului juridic de muncă prin reglementarea relaţiilor sociale de muncă în practica vieţii sociale. De altfel, s-a considerat că Legea asupra contractelor de muncă din 1929 constituie, de fapt, primul Cod al muncii din România. Contrar, însă, acestei opinii, s-a susţinut că primul Cod al muncii este reprezentat de Legea pentru organizarea meseriilor, creditului şi asigurărilor muncitoreşti din 1912[4]. Legea contractelor

---

[1] *Legea asupra contractelor de muncă din 1929. Însoţită de expunerea de motive a D-lui Ministru I. Răducanu. Avizul Consiliului Legislativ şi Rapoartele de la Cameră şi Senat*, Ed. „Curierul Judiciar", Bucureşti, 1930, p. 61.

[2] Legea asupra contractelor de muncă din 1929 (M.Of. nr. 88 din 5 aprilie 1929).

[3] În structura tripartită a legii se regăseau prevederi referitoare la: contractul de ucenicie la locul de muncă, contractul individual de muncă şi contractul colectiv de muncă. De aceea, în doctrină s-a afirmat că, prin conţinutul său, Legea din 1929 a constituit, în fond, un prim Cod al muncii în condiţiile economiei de piaţă. A se vedea *I.T. Ştefănescu*, Tratat de dreptul muncii, vol. II, Ed. Lumina Lex, Bucureşti, 2003, p. 16.

[4] A se vedea în acest sens C. Gîlcă, Noi teorii în dreptul muncii (I): 100 ani de Codul muncii român, sursa: (*http://www.costelgilca.ro/stiri/document/2508/noi-teorii-in-dreptul-muncii-i-100-ani-de-codul-muncii-roman.html*), accesat în data de 5.10.2012.

de muncă din 1929 abrogă şi înlocuieşte Legea din 1912, precizându-se că relaţiile de muncă din Vechiul Regat au fost guvernate de Legea din 1912 şi că această lege nu mai corespunde realităţilor, constituind unul din motivele pentru care ea trebuie înlocuită cu o nouă lege care să reglementeze raporturile de muncă. Actul normativ menţionat a reglementat pentru prima dată, de sine stătător, *contractul colectiv de muncă*[1]. Însă, preocuparea pentru elaborarea unor proiecte de lege asupra acestei instituţii juridice în România a existat încă din anul 1909, cu prilejul discutării proiectului de lege Orleanu, care nu a fost admis din cauza „tendinţelor anarhice de care ar putea da dovadă muncitorimea"[2]. Este important de menţionat faptul că în respectivul proiect se preciza: „de câte ori între patron şi muncitorii lui s-ar ivi neînţelegeri referitoare la salariu, ore de muncă, condiţiunile muncii şi altele, neînţelegeri care ar putea ajunge la suspendarea muncii, se va urma aşa cum se arată în acest titlu..."; „dacă patronul nu răspunde (la reclamaţia muncitorilor – *s.n.*) sau refuză arbitrajul, muncitorii se pot pune în *grevă*"[3].

Potrivit legii, *contractul colectiv de muncă* este un acord scris referitor la condiţiile de muncă şi salarizare încheiat, pe de o parte, de unul sau mai mulţi întreprinzători, de grupări sau asociaţii ale acestora şi, pe de altă parte, de asociaţiile profesionale sau grupările salariaţilor. Sunt considerate, de asemenea, contracte colective de muncă stipulaţiile cuprinse în procesele-verbale de conciliaţiune şi deciziile de arbitraj soluţionând conflictele colective de muncă (art. 101 din Legea din 1929)[4].

Din definiţia dată de legiuitor rezultă că acest gen nou de contract are următoarele trăsături caracteristice:

- contractul colectiv de muncă se încheie anterior contractelor individuale, el referindu-se la condiţiile de muncă şi salarizare ale

---

[1] *I.T. Ştefănescu*, Tratat teoretic şi practic de drept al muncii, 2012, p. 146.

[2] *C.-A. Moarcăş*, Sindicatele – componente fundamentale ale societăţii civile, Ed. Tribuna Economică, Bucureşti, 1999, p. 243.

[3] *V. Dorneanu, G. Bădică*, op. cit., p. 32.

[4] *Gh.G. Mihăescu, I. Nudelman*, Principiile legii asupra contractului colectiv de muncă. Contractul colectiv de muncă comentat, ed. I, Bucureşti, 1947, p. 139.

lucrătorilor, dar fără să se substituie acestora, determinând numai condiţiile în care se încheie contractele individuale;

- părţile contractante sunt în principal două colectivităţi profesionale (din partea patronilor putând participa şi unul singur);
- este acordul de voinţă la care cele două părţi contractante au ajuns în urma celor negociate, respectiv al colectivităţii de salariaţi şi patroni.

În lege sunt tratate amănunţit, în trei capitole, reglementări referitoare la: încheierea contractelor colective de muncă; efectele contractelor colective; încetarea sau denunţarea acestora. Obiectivul esenţial al contractului colectiv era de a nu lăsa sub influenţa *„discuţiunii individuale"* condiţiile de muncă. Patronii şi lucrătorii se obligă să nu încheie niciun contract individual de muncă care ar conţine prevederi contrare celor din contractul colectiv de muncă. Răspunzând obiecţiilor, potrivit cărora introducerea şi răspândirea contractului colectiv ar prezenta un pericol pentru pacea socială, s-a susţinut la acea vreme[1] că „pacea socială nu poate fi întemeiată decât pe raporturi juridice sigure, cât mai durabile şi cât mai clar definite. Or, tocmai aceasta o realizează noua formă juridică de contractare".

➢ **Legea pentru înfiinţarea şi organizarea jurisdicţiei muncii din 1933**[2]. Adoptarea acestei Legi a reprezentat un moment cu o semnificaţie deosebită, fiind primul act normativ aplicabil pe întreg teritoriul României Mari, care cuprindea prevederi cu caracter general şi principal referitoare la *conflictele de muncă*, în sfera noţiunii incluzându-se atât *conflictele cu caracter individual*, cât şi *cele cu caracter colectiv*, în afara cazurilor în care părţile au ales calea arbitrajului facultativ.

---

[1] *Legea asupra contractelor de muncă din 1929. Însoţită de expunerea de motive a D-lui Ministru I. Răducanu. Avizul Consiliului Legislativ şi Rapoartele de la Cameră şi Senat*, Ed. „Curierul Judiciar", Bucureşti, 1930, p. 64.

[2] Legea pentru înfiinţarea şi organizarea jurisdicţiei muncii (M.Of. nr. 38 din 15 februarie 1933).

➢ După anul 1938 s-a înregistrat o involuţie pe planul legislaţiei muncii. După dizolvarea partidelor politice, a asociaţiilor şi grupurilor politice prin **Decretul-lege nr. 63/1938** a urmat desfiinţarea Confederaţiei Generale a Muncii şi a sindicatelor afiliate[1]. La data de 12 octombrie 1928 s-a adoptat sistemul sindicatului unic prin aşa-numita *Lege a breslelor.* Statul nu recunoştea decât un singur sindicat de profesie, pentru fiecare categorie de lucrători şi patroni. Astfel, funcţiona doar o singură breaslă pentru fiecare categorie de profesii şi o singură uniune de bresle în întreaga ţară (art. 6 din Lege). Breslele reuneau la un loc pe muncitori şi pe patroni, astfel încât aceste două categorii de persoane cu interese opuse se organizau pentru a se impune, fiecare, în faţa celeilalte[2]. Intrarea României în cel de-al doilea război mondial a adus în mod inevitabil schimbări în conţinutul legislaţiei muncii, care a trebuit adaptată la necesităţile de dezvoltare a producţiei, în raport cu cerinţele stării de beligeranţă. În acest context, în anul 1941 a fost adoptat *Decretul-lege nr. 2741 din 2 octombrie 1941 asupra regimului muncii în timp de război*[3], care stipula în art. 1 că „Legiuirile privitoare la raporturile de muncă se modifică şi se completează, pe tot timpul stării de război, în conformitate cu prevederile prezentului decret-lege". Dispoziţiile actului normativ privitoare la salarii, garanţii, aprovizionarea muncitorilor, durata muncii şi concedii erau considerate de ordine publică. Orice convenţie contrară acestor prevederi, încheiată anterior sau pe parcursul executării raporturilor de muncă, era sancţionată cu nulitatea absolută.

Prin această reglementare, care a abrogat Legea privind conflictele colective de muncă din 1920, *se interzicea orice încetare individuală sau colectivă a lucrului în întreprinderile militarizate, fără încuviinţarea prealabilă* a comandantului militar al întreprin-

---

[1] *V. Dorneanu, G. Bădică*, op. cit., p. 38.

[2] *S. Ghimpu, Al. Ţiclea*, Dreptul muncii, Ed. Casa de Editură şi Presă „Şansa" S.R.L, Bucureşti, 1994, p. 76.

[3] Decretul-lege nr. 2741 din 2 octombrie 1941 asupra regimului muncii în timp de război (M.Of. nr. 233 din 2 octombrie 1941); în concretizarea dispoziţiilor legii s-a emis de către ministrul Muncii, Sănătăţii şi Ocrotirilor Sociale, Decizia nr. 112.994/1941 de punere în aplicare a acestui act normativ (M.Of. nr. 253 din 24 octombrie 1941).

derii, a îndrumătorului militar sau a directorului stabilimentului militar al armatei, iar în cazul celorlalte întreprinderi, fără încuviinţarea prealabilă a inspectorului de muncă, exceptând cazurile de forţă majoră, cu avizul conducerii întreprinderii[1]. Încălcarea acestor prevederi constituia faptă penală, „crimă de sabotaj" şi se pedepsea cu închisoare de la 5 la 20 de ani. *Conflictele de muncă* ce apăreau în legătură cu desfăşurarea procesului de muncă, indiferent de natura unităţii în care se iveau, trebuiau cercetate de către inspectorii de muncă. Aceşti funcţionari aveau sarcina ca, pe baza anchetei realizate, să propună împăcarea părţilor. În caz de nereuşită, prin raportul de anchetă erau recomandaţi „doi salariaţi dintre cei mai vechi", care reprezentau interesele salariaţilor, în cursul derulării procedurii obligatorii de arbitraj. Astfel, *greva şi lock-out*-ului erau interzise, iar în scopul soluţionării conflictelor colective de muncă *arbitrajul era obligatoriu.*

2.2. Reglementarea relaţiilor colective de muncă în perioada 1944-1990

Perioada anilor 1945-1950 se caracterizează, aşa cum s-a arătat în doctrină[2], prin existenţa în legislaţie a unor elemente contradictorii: pe de o parte, s-au adoptat şi au fost repuse în vigoare acte normative specifice unui regim democratic de sorginte capitalistă, iar, pe de altă parte, au fost adoptate sub imperiul comandamentelor politice, reglementări caracteristice unei alte orânduiri sociale (de tip socialist). Această perioadă s-a concretizat prin înlocuirea tuturor reglementărilor anterioare anului 1944 cu o multitudine de legi, decrete, decrete prezidenţiale şi hotărâri ale fostului Consiliu de Miniştri, care consacrau în mod formal cele mai însemnate drepturi şi libertăţi democratice din domeniul muncii. În acest fel, cele două Coduri ale muncii din 1950 şi din 1972 prevedeau majoritatea drepturilor specifice salariaţilor şi chiar declarau formal că statul garantează respectarea acestora. În realitate, însă, toate aceste drepturi erau asigurate într-un chip „egalitarist", la un nivel

[1] *Al. Athanasiu, L. Dima*, op. cit., p. 310.
[2] *I.T. Ştefănescu*, op. cit., 2003, p. 16.

mediocru, acordându-se prioritate criteriilor de „origine socială" şi de ataşament ideologic, în detrimentul iniţiativei individuale şi a valorii intrinseci a persoanei[1]. Decretul-lege din 1941 privind regimul muncii în timp de război a fost abrogat prin Legea nr. 314/1946[2], act normativ prin care s-au stabilit dispoziţii noi referitoare la durata zilei de muncă şi la concediile de odihnă.

➢ În anul 1945 este aprobată **Legea nr. 52/1945 asupra sindicatelor profesionale**[3]. În temeiul acestui act normativ, sindicatele dobândeau personalitate juridică, aveau un patrimoniu propriu şi puteau sta în justiţie de sine-stătător; au fost reglementate şi comitetele de întreprindere sau de fabrică, a căror principală atribuţie o constituia urmărirea respectării de către angajator a dispoziţiilor legale ce aveau ca obiect reglementarea raporturilor juridice de muncă şi a celor cuprinse în contractele colective de muncă. De altfel, Legea nr. 52/1945 reia majoritatea principiilor de constituire a sindicatelor, consacrate prin Legea nr. 41/1921. Astfel, erau recunoscute dreptul de a apăra interesele profesionale, economice şi culturale ale salariaţilor, dreptul de a încheia contracte colective de muncă, dreptul de a-şi apăra în justiţie membrii, precum şi libertatea de a face sau nu parte dintr-un sindicat.

➢ În materia relaţiilor colective de muncă, a fost adoptată **Legea nr. 711/1946 pentru reorganizarea jurisdicţiei muncii**[4], care a conferit din nou, pentru o scurtă perioadă de timp, un regim legal conflictului colectiv de muncă, inclusiv grevei[5]. Legea nr. 711/1946 reglementa două tipuri de conflicte de muncă: litigii şi conflicte de munca care puteau fi individuale şi colective[6]. Potrivit prevederilor Titlului II, intitulat „Rezolvarea conflictelor colective de muncă", prin noţiunea de *conflict de muncă* se

---

[1] *V. Dorneanu, G. Bădică*, op. cit., p. 38.
[2] M.Of. nr. 97 din 26 aprilie 1946.
[3] M.Of. nr. 17 din 21 ianuarie 1945.
[4] M.Of. nr. 206 din 6 septembrie 1946.
[5] *I.T. Ştefănescu*, op. cit., 2010, p. 813.
[6] *Al. Athanasiu, L. Dima*, op. cit., p. 310.

înţelegea „diferendul care priveşte în mod colectiv condiţiunile de muncă dintr-o întreprindere, dintr-un grup de întreprinderi sau din secţiuni sau ramuri ale acestora şi numai dacă sunt interesaţi cel puţin 10 salariaţi". Art. 2 al actului normativ definea *litigiul de muncă*, ca reprezentând orice litigiu ce derivă din orice fel de contracte de locaţiune de servicii, de lucrări, din prestarea unei munci, a unei lucrări, a unor servicii, ori a unui serviciu, din tratativele urmate în vederea unor asemenea convenţiuni, precum şi din quasi-contractele, delictele şi quasi-delictele civile, dacă acestea derivă din situaţii menţionate anterior[1].

Aşadar, se poate observa tendinţa legiuitorului de la acea vreme de a realiza, încă de atunci, o separare între conflictele legate de drepturile salariaţilor, decurgând din legislaţie sau/şi din contractele colective de muncă, şi conflictele ce se puteau ivi la negocierea condiţiilor de muncă. Referitor la conflictele colective, Ministerul Muncii era la acea vreme instanţă de arbitraj, iar hotărârile sale se includeau în contractele colective de muncă.

➢ Adoptarea **primului Cod al muncii din România**[2] a reprezentat un moment esenţial pentru crearea premiselor constituirii unei noi ramuri de drept, dreptul muncii. În temeiul acestui act normativ s-au abrogat toate reglementările anterioare ce aveau ca obiect relaţiile colective de muncă. Codul muncii din 1950 a abrogat în mod expres Legea asupra contractelor de muncă din 8 aprilie 1929 şi Legea nr. 711 din 6 septembrie 1946 privitoare la organizarea jurisdicţiei muncii (art. 139 C.muncii). De asemenea, au fost adoptate prevederi noi, specifice realităţilor economice, sociale şi politice care au determinat un asemenea demers. Codul muncii din 1950 cuprindea un capitol special – al II-lea, intitulat *Despre contractele colective de muncă*, în care se definea con-

[1] Nu erau considerate litigii de muncă, cele derivând din activitatea de serviciu a funcţionarilor publici, din activitatea reprezentanţilor legali ai persoanelor juridice, din exercitarea profesiei de avocat, din munca deţinuţilor şi condamnaţilor, din practica în şcoli a elevilor, cu excepţia ucenicilor şi practicanţilor, precum şi litigiile referitoare la contracte de antrepriză, cu o valoare mai mare de 300 milioane lei.

[2] Legea nr. 3/1950 (B.Of. nr. 50 din 8 iunie 1950).

tractul colectiv de muncă ca fiind: „o convenţie care se încheie între Comitetul Sindical din întreprindere ori instituţii, ca reprezentant al muncitorilor şi funcţionarilor, pe de o parte, şi cei care angajează, pe de altă parte" (art. 3). Astfel, actul normativ menţionat reglementa o singură categorie de contracte colective încheiate între comitetul sindicatului şi unitate având ca obiect desfăşurarea procesului de producţie în scopul îndeplinirii planului de stat şi îmbunătăţirii condiţiilor de muncă şi de trai al muncitorilor; efectele sale se extindeau asupra tuturor angajaţilor, indiferent dacă erau sau nu membri ai sindicatului care încheia contractul. Cu toate acestea, la acea vreme, contractele colective de muncă rămâneau simple formalităţi lipsite de orice valoare, în condiţiile în care clauzele principale cu privire la salarii, concedii, timpul de muncă şi altele erau stabilite prin lege. În plus, angajatorii, în fapt, reprezentau statul, iar sindicatele îşi propuneau explicit, prin chiar statutele lor, să promoveze „politica partidului şi statului socialist".

În Capitolul al XIII-lea, întitulat *Sindicatele profesionale*, art. 96 menţiona faptul că sindicatele profesionale se constituie şi funcţionează în conformitate cu *Legea de organizare a sindicatelor profesionale*. În ceea ce priveşte *conflictele colective*, iniţial, Codul muncii din 1950 făcea referire şi la conflictele colective de muncă, pentru ca ulterior, în urma adoptării *Decretului nr. 266/1960*[1], sfera litigiilor de muncă să fie circumscrisă exclusiv domeniului celor individuale[2].

➢ În anul 1957, România a ratificat, prin **Decretul nr. 213/1957**[3], Convenţia nr. 87 din anul 1948 a OIM privind libertatea sindicală şi apărarea dreptului sindical, iar un an mai târziu, prin **Decretul nr. 352/1958**[4], Convenţia nr. 98 din anul 1949 privind aplicarea principiilor de organizare şi negociere colectivă. Deşi ratificate, dispoziţiile acestor convenţii au fost încălcate în mod sistematic.

---

[1] Decretul nr. 266/1960 (B.Of. nr. 12 din 21 iulie 1960).

[2] *C. Călinoiu*, Jurisdicţia muncii – aspecte teoretice şi practice, Ed. Lumina Lex, Bucureşti, 1998, p. 96-97.

[3] B.Of. nr. 4 din 18 ianuarie 1958.

[4] B.Of. nr. 34 din 29 august 1958.

➢ Cel de-al **doilea Cod al muncii din România**, din anul 1972[1], nu conţinea niciun fel de prevederi referitoare la *conflictele colective de muncă*. Aşadar, în intervalul 1972-1989, România nu a cunoscut *nicio reglementare legală expresă a conflictelor colective de muncă, implicit a grevei*. Explicaţia acestei abordări constă în faptul că se considera a fi de neimaginat apariţia unor conflicte de muncă, în condiţiile în care salariatului i se recunoştea, la nivelul legii fundamentale, tripla calitate de proprietar al mijloacelor de producţie, de producător şi de beneficiar al rezultatelor muncii sale. Se sublinia în acest context că, lipsa exploatării clasei muncitoare determină automat inexistenţa grevelor. Grevele nu ar avea astfel nici obiect, nici împotriva cui să se îndrepte[2]. Cu toate că nu au fost recunoscute legal, în România au avut existat conflicte colective de muncă pe parcursul anilor 1950-1990, semnificative fiind cele declanşate în Valea Jiului şi Braşov[3]. Codul muncii din 1972 a subordonat total cadrul legislativ cu privire la *sindicate* intereselor şi obiectivelor regimului comunist. Cu toate că în art. 164 se prevedea faptul că sindicatele sunt organizaţii profesionale constituite în temeiul dreptului la asociere, funcţionând pe baza statutelor proprii, realităţile politice ale vremii au creat condiţiile subordonării lor totale faţă de partid. În ciuda faptului că s-a dorit ca aceste reglementări să fie democratice, ele negau *de jure* şi *de facto* dreptul sindicatelor la diferite forme de protest şi, în primul rând, la *grevă*. De asemenea, nu era recunoscut pluralismul sindical.

În sfera negocierii şi încheierii *contractelor colective de muncă*, Codul muncii din 1972 prevedea două categorii de contracte colective, şi anume: cele încheiate între unitate şi colectivul de oameni ai muncii şi cele încheiate între ministere, celelalte organe centrale sau centralele economice cu uniunile sindicatelor de ramură, ce aveau ca obiect realizarea planului unităţii şi îmbunătăţirea condi-

---

[1] Legea nr. 10/1972 intrată în vigoare la 1 martie 1973 (B.Of. nr. 140 din 1 decembrie 1972).

[2] *M. Witzman*, Curs de drept muncitoresc, Litografia Învăţământului, Bucureşti, 1955, p. 122-123.

[3] *I.T. Ştefănescu*, op. cit., 2010, p. 814.

ţiilor de muncă şi de viaţă ale colectivului de oameni ai muncii. Conform acestor dispoziţii, încheierea contractului colectiv era obligatorie, iar natura sa juridică era aceea de document moral-politic, act juridic, izvor de drept, fiind sub acest ultim aspect o normă convenţională.

Codul muncii din 1950 şi cel din 1972 reglementau contractul colectiv de muncă într-o viziune social-juridică radical diferită de cea specifică economiei de piaţă. Astfel, după 1950, contractele colective de muncă au fost convertite şi spre alte obiective decât reglementarea raporturilor de muncă, cum erau de exemplu urmărirea asumării unor obligaţii ale salariaţilor menite să asigure o contribuţie responsabilă a acestora la realizarea sarcinilor economice (de plan). Normarea juridică fundamentală şi cuprinzătoare în materie a devenit cea legală, realizată în mod centralizat, la nivel statal[1]. Drepturile şi obligaţiile salariaţilor erau prestabilite la nivel central şi planificate prin lege, iar contractele de muncă, atât individuale, cât şi colective aveau o valoare pur simbolică. În plus, nu exista un drept efectiv la negociere individuală, iar negocierile aşa-ziselor contracte colective de muncă erau formale, lipsite de conţinut şi nu erau rezultatul unor negocieri libere şi reale, întrucât cei care angajau aparţineau statului care stabilea, dar şi arbitra regulile jocului, iar reprezentanţii salariaţilor, respectiv sindicatele, aveau un rol decorativ, ele fiind menite – prin chiar statutele lor – să promoveze politica partidului comunist[2].

În lumina acestor reglementări, contractele colective nu aveau utilitatea şi rezonanţa socială specifică, fapt explicat prin aceea că legislaţia în epoca comunismului era exhaustivă, imperativă, iar marja negocierii, practic inexistentă. Această realitate conducea la includerea în contractele colective a angajamentelor de întreceri socialiste şi/sau la reproducerea textelor din actele normative ale legislaţiei muncii[3]. A existat o singură excepţie – primul act normativ care reglementa concediile de odihnă – HCM nr. 186/1951, care prevedea lista funcţiilor de muncă nenormată, cărora nu li se

[1] *I.T. Ştefănescu*, op. cit., 2012, p. 146.
[2] *V. Dorneanu, G. Bădică*, op. cit., p. 38.
[3] *C.-A. Moarcăş*, op. cit., p. 243.

puteau plăti ore suplimentare, dar li se acorda un concediu suplimentar. Însă, Legea nr. 26/1967[1] a abrogat această dispoziţie şi astfel contractele colective de muncă au redevenit lipsite de substanţă.

2.3. Reglementarea relaţiilor colective de muncă după anul 1990

Evenimentele din decembrie 1989 au deschis calea unei noi etape în evoluţia dreptului muncii. Trecerea României la un nou sistem politic, după decembrie 1989, a deschis calea spre economia de piaţă şi în acest cadru, spre noi reglementări juridice. După înlăturarea de la putere a regimului totalitar, în contextul unor măsuri destinate să restabilească un regim democratic bazat pe statul de drept, au fost iniţiate şi adoptate o serie de acte normative care au urmărit înlăturarea acelor reglementări restrictive ce îngrădeau drepturile salariaţilor, dar şi adaptarea raporturilor de muncă la principiile economiei de piaţă. Concomitent cu măsurile de abrogare a reglementărilor „retrograde" începuse un proces de creare a unui cadru legislativ în domeniul muncii, respectiv în materia relaţiilor colective de muncă, care consacra: *libertatea muncii, recunoaşterea dreptului la grevă, instituţionalizarea principiului negocierii principalelor elemente ale raporturilor de muncă, noua organizare a sindicatelor, liberalizarea pieţei muncii, instituţionalizarea tripartitismului social, ca factor reglator al raporturilor de muncă, procedura soluţionării conflictelor de muncă* etc.[2]

Se poate aprecia că, în perioada de după 1990, legislaţia a înregistrat o dinamică extraordinară, determinată de ritmul schimbărilor social-economice, de problemele imprevizibile şi inedite care au apărut în procesul tranziţiei spre o economie de piaţă.

Dintre actele normative mai importante în sfera relaţiilor colective de muncă, adoptate după anul 1990, menţionăm:

---

[1] B.Of. nr. 113 din 28 decembrie 1967.

[2] *V. Dorneanu, G. Bădică*, op. cit., p. 40.

➢ **Legea nr. 13/1991 privind contractul colectiv de muncă**[1] a oferit o reglementare *contractelor colective* de muncă în contextul trecerii la economia de piaţă şi în condiţiile statului drept. Legea definea contractul colectiv de muncă în art. 1 ca fiind „convenţia dintre patroni şi salariaţi prin care se stabilesc, în limitele prevăzute de lege, clauze privind condiţiile de muncă, salarizarea şi alte drepturi ce decurg din raporturile de muncă. Aşadar, Legea nr. 13/1991 marchează o revenire la definiţia dată de Legea din 1929. Această lege a eliberat din constrângerile statului totalitar evoluţia contractelor colective, care a fost marcată şi de dezvoltarea instituţiilor statului de drept, de procesele de restructurare a economiei, de privatizare, precum şi de procesul de organizare şi stabilizare a mişcării sindicale şi a asociaţiilor patronale[2]. Ţinând seama de practica altor state, precum şi de reglementările internaţionale, în anul 1996, Legea nr. 13/1991 a fost înlocuită cu *Legea nr. 130 privind contractul colectiv de muncă*[3].

➢ Odată cu adoptarea **Legii nr. 15/1991 pentru soluţionarea conflictelor colective de muncă**[4] s-a recunoscut legal existenţa şi posibilitatea declanşării acestor *conflicte de muncă*, inclusiv dreptul salariaţilor la *grevă*, consacrat în prezent la nivel constituţional, prin art. 43 din Legea fundamentală[5]. Actul normativ menţionat definea[6] *conflictul colectiv de muncă* drept acel conflict referitor la interesele profesionale cu caracter economic şi social ale salariaţilor, organizaţi sau neorganizaţi în sindicate, rezultate din desfăşurarea raporturilor de muncă dintre unitate, pe de o parte, şi salariaţii acesteia ori majoritatea salariaţilor acesteia, pe de altă

---

[1] M.Of. nr. 32 din 9 februarie 1991.

[2] *V. Dorneanu*, op. cit., 2000, p. 189.

[3] M.Of nr. 259 din 24 octombrie 1996.

[4] M.Of. nr. 33 din 11 februarie 1991. Pentru analiza de ansamblu a prevederilor acestui act normativ a se vedea *G. Brehoi, A. Popescu*, Conflictul colectiv de muncă şi greva, Ed. Forum, Bucureşti, 1991; *C. Tufan, V. Florescu*, Conflictul colectiv de muncă şi greva, Ed. All Beck, Bucureşti, 1998.

[5] *I.T. Ştefănescu*, op. cit., 2010, p. 814.

[6] Art. 2 alin. (1) din Legea nr. 15/1991.

parte[1]. Cu alte cuvinte, pentru a exista conflict colectiv de muncă trebuie îndeplinite două condiţii cumulative, şi anume: să se refere la interesele profesionale, cu caracter economic şi social ale salariaţilor şi să rezulte din desfăşurarea raporturilor de muncă din unitate şi salariaţii acesteia, ori majoritatea salariaţilor ei.

De asemenea, Legea nr. 15/1991 reglementa situaţiile în care nu se puteau declanşa conflicte colective de muncă, dar şi reprezentarea părţilor, concilierea acestor conflicte, declararea, desfăşurarea şi încetarea grevei, precum şi răspunderea juridică pentru nerespectarea prevederilor sale[2]. Este esenţial de subliniat că prin prisma acestei reglementări, conflictele colective de muncă şi greva, ca fază distinctă posibilă a acestora, se puteau naşte atât în legătură cu promovarea intereselor salariaţilor (cu prilejul negocierii colective), cât şi în legătură cu apărarea drepturilor acestora, pe întregul interval al executării raporturilor colective de muncă.

Un alt moment important în evoluţia legislaţiei muncii în România l-a reprezentat adoptarea *Legii nr. 168/1999 privind soluţionarea conflictelor de muncă*[3], care a dat expresie imperativului alinierii problematicii conflictelor de muncă la cerinţele economiei de piaţă[4]. Legiuitorul a ţinut seama atât de experienţa acumulată în procesul de aplicare a Legii nr. 15/1991, cât şi de reglementările în aceeaşi materie existente în state cu economie de piaţă matură[5].

---

[1] Pentru analiza detaliată a prevederilor Legii nr. 15/1991 a se vedea *Ş. Beligrădeanu*, Legea nr. 15/1991 pentru soluţionarea conflictelor colective de muncă, în Dreptul nr. 2-3/1991, p. 3-14; *I.T. Ştefănescu*, op. cit., 1997, p. 278-298.

[2] *Al. Ţiclea*, op. cit., p. 923.

[3] M.Of. nr. 582 din 29 noiembrie 1999; Legea nr. 168/1999 a fost modificată prin O.U.G. nr. 138/2000 (M.Of. nr. 479 din 2 octombrie 2000), care intră în vigoare la 3 luni de la publicare, aprobată cu modificări şi completări prin Legea nr. 219/2005 (M.Of. nr. 609 din 14 iulie 2005), modificată ulterior prin Legea nr. 261/2007 (M.Of. nr. 413 din 24 iulie 2007) şi Legea nr. 40/2011 (M.Of. nr. 225 din 31 martie 2011).

[4] *I.T. Ştefănescu*, Conflictele de muncă, Ed. Lumina Lex, Bucureşti, 2000, p. 7.

[5] *I.T. Ştefănescu*, op. cit., 2010, p. 814.

De asemenea, au fost luate în considerare analizele, observaţiile şi propunerile formulate în literatura de specialitate.

Legea nr. 168/1999 a respectat convenţiile în materie ale OIM, precum: Convenţia nr. 87 (1948) privind libertatea sindicală şi apărarea dreptului sindical (ratificată de România prin Decretul nr. 213/1957[1]) şi Convenţia nr. 98 (1949) privind aplicarea principiilor dreptului de organizare şi negociere colectivă (ratificată de România prin Decretul nr. 352/1958[2]). De asemenea, Legea a fost în concordanţă şi cu art. 6 din Carta socială europeană revizuită (ratificată de România prin Legea nr. 74/1999[3]). Actul normativ menţionat a abrogat expres Legea nr. 15/1991 privind soluţionarea conflictelor colective de muncă. În timp ce actul normativ anterior a avut în vedere doar conflictele colective de muncă, Legea nr. 168/1999 făcea referire la conflictele de muncă, în general, şi mai mult, a introdus în legislaţia muncii din ţara noastră două instituţii noi, şi anume: *conflictele de interese şi conflictele de drepturi*. Clasificarea conflictelor de muncă în conflicte de drepturi şi conflicte de interese a mai fost întâlnită în legislaţia românească anterioară, de exemplu, Legea nr. 711 din 6 septembrie 1946 *pentru reorganizarea jurisdicţiei muncii* clasifica conflictele colective de muncă în conflicte în care salariaţii tind la realizarea unor pretenţiuni colective, izvorâte din munca prestată şi respectiv conflicte în care salariaţii tind la schimbarea condiţiilor de muncă existente sau formarea unor noi condiţii de muncă[4].

➢ **Legea nr. 54/1991 privind sindicatele**[5]. Acest act normativ definea *sindicatele* ca fiind „organizaţii ale salariaţilor, fără caracter politic, constituite în scopul apărării şi promovării intereselor profesionale, economice, sociale, culturale şi sportive ale mem-

---

[1] M.Of. nr. 4 din 18 ianuarie 1958.

[2] M.Of. nr. 34 din 29 iulie 1958.

[3] M.Of. nr. 193 din 4 mai 1999.

[4] Pentru detalii a se vedea *supra* Capitolul I, Secţiunea 1, din prezenta lucrare, destinat analizei Legii nr. 711 din 6 septembrie 1946 pentru reorganizarea jurisdicţiei muncii.

[5] M.Of. nr. 164 din 7 august 1991.

brilor lor şi a drepturilor acestora, prevăzute de legislaţia muncii şi în contractele colective de muncă" [art. 1 alin. (1)].

➢ **Codul muncii din 2003**[1]. Elaborat cu luarea în considerare a dispoziţiilor constituţionale care reglementează munca şi protecţia socială, Codul muncii asigură, pentru o perspectivă îndelungată, un cadru de reglementare principal pentru raporturile de muncă ale salariaţilor[2], inclusiv din sfera relaţiilor colective de muncă. Codul muncii din 2003 reprezintă al treilea act normativ de acest gen adoptat în România şi cel dintâi care reglementează raporturile juridice de muncă, în condiţiile specifice economiei de piaţă. Majoritatea instituţiilor juridice cuprinse în Cod sunt concepute ca norme-cadru, având un caracter general, cu trimiteri la actele normative existente sau care urmează să fie adoptate, excepţie făcând instituţia contractului individual de muncă, a timpului de odihnă, a salarizării, a răspunderii disciplinare şi patrimoniale, care sunt reglementate exhaustiv[3]. În domeniul relaţiilor colective, Codul reglementează instituţii noi, care nu au existat până în anul 2003, cum sunt: dialogul social şi Consiliul Economic şi Social.

➢ **Legea nr. 40/2011**[4]. Această lege a modificat şi a completat dispoziţiile Codului muncii din 2003. Cele mai vizate instituţii ale legii modificatoare au fost regimul juridic al perioadei de probă, al contractelor cu durată determinată, renunţarea la interdicţia temporară de concediere a liderilor sindicali pe durata mandatului şi o perioadă de doi ani după expirarea lui. În materia relaţiilor colective de muncă, prin Legea nr. 40/2011, s-au produs următoarele schimbări: a) s-au abrogat prevederile privind conţinutul, efectele, încheierea, durata şi executarea contractelor de muncă din Cod; b) reglementarea din Cod s-a redus numai la noţiunea contractului

---

[1] Legea nr. 53/2003, republicată (M.Of. nr. 345 din 18 mai 2011).

[2] *A. Popescu*, op. cit., p. 186, 187.

[3] *Al. Ţiclea*, Soluţii şi propuneri privind interpretarea şi aplicarea unor dispoziţii ale Codului muncii, în Revista Română de Dreptul Muncii nr. 2/2003, p. 7-15.

[4] M.Of. nr. 225 din 31 martie 2011.

colectiv şi la câteva reguli care îi guvernează existenţa [art. 229 alin. (1)-(4)]; c) substanţa reglementării contractului colectiv de muncă a fost cuprinsă în art. 127-153 din Legea nr. 62/2011.

➢ Relaţiile colective de muncă sunt reglementate, în prezent, de **Legea dialogului social**[1], *Legea nr. 62/2011 adoptată la 13 mai 2011*, Codul muncii urmând să reglementeze, în principiu, doar raporturile individuale de muncă. O modificare esenţială de concepţie operată prin Legea dialogului social a fost eliminarea negocierii *contractului colectiv de muncă* la nivel naţional, iar negocierile la nivelul ramurilor au fost înlocuite cu negocierile la nivel de sectoare, definite conform codului CAEN. Alte două principii pe care le impune noua lege privesc două aspecte: înlăturarea aplicabilităţii *erga omnes* a contractelor colective de muncă şi o apropiere a negocierii de participanţii direcţi la negociere. Practic, contractul colectiv devine mai mult contract decât *normă juridică*. Astfel, balanţa pe această nouă aşezare în pagină a instituţiei contractului colectiv înclină către libertatea contractuală a partenerilor sociali, către poziţia de egalitate juridică pe care aceştia trebuie să o aibă în negocierea colectivă. În materia *sindicatelor*, legea introduce o serie de elemente noi privind organizarea sindicatelor numai pe baza principiului liberei asocieri, natura drepturilor apărate de sindicate, eliminarea dreptului la autonomie organizaţională şi gestionare patrimonială. În plus, referitor la reprezentanţii aleşi în organele de conducere a sindicatelor, s-a eliminat protecţia împotriva concedierii acestora după expirarea mandatului. În ceea ce priveşte instituţia *reprezentanţilor aleşi ai salariaţilor*, aceştia pot fi aleşi numai în întreprinderile unde există mai mult de 20 de salariaţi. Legea stabileşte în art. 35 că prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin negociere directă cu conducerea, în cazul în care lipseşte contractul colectiv aplicabil, deducerea numărului de ore din cadrul programului normal de lucru pentru reprezentanţii aleşi ai salariaţilor în scopul îndeplinirii mandatului primit. Legea nr. 62/2011 reglementează o nouă instituţie, cea a *Consiliului Naţional*

[1] Legea nr. 62/2011, republicată (M.Of. nr. 625 din 31 august 2012).

de Dialog Tripartit, ale cărui atribuţii se suprapun, în mare măsură, cu cele ale Consiliului Economic şi Social.

Având în vedere cele două acte normative menţionate, Legea nr. 40/2011 şi Legea nr. 62/2011, adoptate împreună în scopul flexibilizării pieţei muncii, a liberalizării „ordinii publice sociale", doctrina le analizează aducând argumente pertinente menite a susţine faptul că dispoziţiile lor nu sunt suficient armonizate, aspect care creează şi va crea dificultăţi în aplicarea prevederilor lor în practică.

Secţiunea a 2-a. Dialogul social. Aspecte de drept internaţional şi european

Conform Dicţionarului explicativ al limbii române[1], *dialogul* reprezintă o convorbire între două sau mai multe persoane sau o convorbire (cu caracter oficial) care are loc între reprezentanţii a două părţi, ţări etc. Dialogul social ia în considerare contextul cultural, istoric, economic şi politic din fiecare ţară. Nu există niciun model de dialog social care să se aplice în toate cazurile, care să fie uşor „exportat" de la o ţară la alta. Dialogul social diferă semnificativ de la o ţară la alta, deşi, principiile fundamentale ale libertăţii de asociere, dreptul la negociere colectivă rămân aceleaşi. Ceea ce este de esenţa dialogului social este că el trebuie să se adapteze la situaţia naţională, partenerii sociali fiind într-adevăr integraţi acestui proces. În întreaga lume, aranjamentele instituţionale, cadrul juridic, tradiţiile şi practicile dialogului social sunt diverse[2]. *Scopul principal al dialogului social*[3] este de a promova consensul şi implicarea democratică între actorii cheie ai relaţiei de muncă. Buna funcţionare a structurilor şi proceselor de dialog social poate rezolva problemele economice şi sociale grave, poate promova o bună guvernare, pacea şi stabilitatea socială şi să stimuleze

[1] DEX 2009.

[2] (*http://www.ilo.org/public/french/dialogue/ifpdial/sd/index.htm*)

[3] (*http://www.ilo.org/public/french/dialogue/themes/sd.htm*)

progresul economic. Dialogul social constituie o „modalitate simplă şi concretă care urmăreşte explicit realizarea democraţiei economico-sociale prin aducerea la masa dialogului, a discuţiilor şi a negocierilor a celor doi mari parteneri sociali, care se întâlnesc atât în procesul muncii, dar şi în diverse activităţi de gestionare a treburilor societăţii"[1].

Pretutindeni în lume dialogul social este considerat extrem de util în soluţionarea gravelor probleme sociale, consecinţă a globalizării, a modului în care sunt repartizate costurile şi avantajele schimburilor economice.

§1. Dialogul social în accepţiunea OIM

O definiţie general acceptată este cea adoptată de către Organizaţia Internaţională a Muncii de la Geneva, care defineşte *dialogul social* ca incluzând: „toate tipurile de negocieri, consultarea sau pur şi simplu schimbul de informaţii între sau dintre reprezentanţi ai guvernelor, angajatori şi lucrători pe probleme de interes comun în ceea ce priveşte politica economică şi socială".

Definiţia dialogului social adoptată de OIM acoperă multitudinea proceselor şi practicilor întâlnite în diferite ţări. OIM recunoaşte faptul că definiţia şi conceptul de dialogul social poate varia de la o ţară la alta şi se poate modifica în timp. Astfel, OIM are o viziune, în principal tripartită asupra conceptului de dialog social, care cuprinde diferite niveluri de dialog, precum informarea, consultarea şi negocierea, şi, ca atare, este aproape sinonimă cu un sistem al relaţiilor industriale[2]. *Schimbul de informaţii* constituie etapa primară în procesul de dialog social. Dacă acesta nu implică nicio reală acţiune cu privire la problemele ridicate, totuşi, poate reprezenta un punct solid de plecare pentru un dialog concret. *Consultarea* este, pentru partenerii sociali, o modalitate nu doar de a transfera informaţii, ci şi de a angaja un schimb de păreri amplu

[1] *Al. Ţiclea*, op. cit., 2011, p. 128.

[2] (*http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/europeansocialdialogue.htm*)

cu privire la aspectele abordate. *Negocierea colectivă* este una dintre formele de dialog social cele mai răspândite şi este instituţionalizată în multe ţări. Ea constă în negocieri dintre, pe de o parte, un angajator, un grup de angajatori sau reprezentanţi ai angajatorilor şi pe de altă parte, reprezentanţi ai lucrătorilor, chemaţi să rezolve problemele legate de salarii, condiţii de angajare etc. Rezultatul negocierii colective se poate concretiza cu încheierea contractelor colective de muncă. Negocierile colective pot fi centralizate la nivel naţional sau descentralizate la nivel regional, sectorial sau chiar la nivel de unitate.

În prezent, dialogul social este o practică destul de răspândită şi se poate realiza în diferite *forme*[1]:

- dialogul social poate fi sub formă de proces *tripartit*, în care guvernul este o parte oficială la dialog, fie sub formă de proces *bipartit*, care implică doar forţa de muncă şi de conducere (sau sindicatele şi organizaţiile patronale) fără implicarea guvernului;
- dialogul social poate fi *informal* sau *instituţionalizat*, manifestându-se adesea în ambele forme;
- poate avea loc *la nivel internaţional, naţional* sau *regional* sau *la nivel de întreprindere*;
- în cele din urmă, acesta poate fi *interprofesional, sectorial* sau *o combinaţie a ambelor*.

§2. Dialogul social european

Conceptul de *dialog social european* este, în primul rând, folosit pentru a descrie procedura de dialog instituţionalizat care implică partenerii sociali europeni. UE recunoaşte dialogul social drept unul dintre pilonii modelului social european şi drept un instrument de coeziune şi solidaritate socială. Aceasta s-a confirmat odată cu intrarea în vigoare a Tratatului de la Lisabona. Art. 152 al Tratatului privind funcţionarea Uniunii Europene (TFUE) subliniază angajamentul Uniunii în promovarea rolului

[1] (*http://www.ilo.org/public/french/dialogue/themes/sd.htm*)

partenerilor sociali europeni şi în susţinerea dialogului social. Acelaşi articol recunoaşte autonomia partenerilor sociali europeni[1].

Dimensiunea consultării ca etapă a dialogului social european a fost recunoscută pentru prima dată în Tratatul de instituire a Comunităţii Europene a Cărbunelui şi Oţelului în 1951 şi în Tratatul de la Roma în 1957. Dimensiunea negocierii a fost iniţiată prin aşa-numitul proces Val Duchesse, în 1985, şi prin acordul partenerilor sociali europeni privind politica socială din 1991. Chiar dacă dialogul social european a fost recunoscut formal pentru prima dată prin introducerea în Tratatul CE (prin Actul Unic European din 1986) a unui nou articol (art. 118b), negocierile de la Maastricht şi Amsterdam au contribuit la stabilirea în continuare a semnificaţiei juridice a partenerilor sociali europeni. La Maastricht, Tratatul UE a inclus protocolul care încorporează un Acord privind politica socială, rezultat al negocierilor dintre partenerii sociali europeni. Acordul, adoptat de către toate cele 11 state membre, cu excepţia Regatului Unit, a stabilit procedura desfăşurării dialogului social european. Semnarea Tratatului de la Amsterdam în luna iunie 1997 a condus la încorporarea în Acordul privind politica socială a Cartei sociale revizuite.

Astăzi, numeroase dispoziţii din TFUE şi dreptul muncii european vizează consolidarea dialogului social şi rolul partenerilor sociali la nivel european, naţional, sectorial, local şi la nivel de întreprindere. Astfel, Tratatul stabileşte şi reglementează dialogul social la nivelul UE în art. 151-161; de asemenea, mai multe directive europene, orientări şi recomandări au scopul de a consolida dialogul social între partenerii sociali la nivel naţional, local şi de întreprindere.

În 2003 negocierile la nivel european au condus la încheierea a patru acorduri colective europene, respectiv: concediul pentru creşterea copilului (decembrie 1996), timpul de muncă parţial (iunie 1997), contractele pe durată determinată (martie 1999) şi telemunca (mai 2002). În ceea ce priveşte alte domenii, partici-

[1] *Document de lucru al serviciilor Comisiei privind funcţionarea şi potenţialul dialogului social sectorial european*, Bruxelles, 22.07.2010, SEC(2010) 964 final, p. 6.

parea partenerilor sociali este în general limitată la consultare. În Declarația din decembrie 2001, partenerii sociali europeni au clarificat, din punctul lor de vedere, diferențele conceptuale dintre concertare tripartită, consultare și dialog social[1], astfel: a) concertarea tripartită indică schimburile dintre partenerii sociali și autoritățile publice europene; b) consultarea partenerilor sociali se referă la activitățile comitetelor consultative și consultările oficiale, conform art. 153 TFUE; c) dialogul social este consultarea bipartită a partenerilor sociali, indiferent dacă este sau nu solicitată de către consultările cu Comisia, potrivit art. 153 și 154 TFUE.

Astfel, partenerii sociali europeni utilizează o definiție foarte restrânsă a dialogului social european, deoarece folosesc noțiunea pentru consultarea bipartită, autonomă. Ori de câte ori autoritățile publice europene sunt implicate, partenerii sociali preferă să vorbească despre dialoguri tripartite. La nivel european, dialogul social are două forme principale: un dialog bipartit între angajatorii europeni și organizațiile sindicale și un dialog tripartit care implică interacțiunea dintre partenerii sociali și autoritățile publice. Din acest motiv, el reprezintă un pilon important într-un sistem în continuă dezvoltare al relațiilor industriale europene. Dialogul social garantează că partenerii sociali europeni – BUSINESSEUROPE, CEEP și CES (Confederația Europeană a Sindicatelor) – nu numai că au posibilitatea de a încheia acorduri europene, dar și dreptul de a fi consultați cu privire la legislația în curs de adoptare.

---

[1] Dicționarul european al relațiilor industriale – un instrument de referință on-line, ce cuprinde termeni frecvent utilizați în relațiile de muncă și industriale la nivelul UE – disponibil la (*http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/index.htm#alph*).

§3. Partenerii sociali europeni[1]

3.1. Organizaţiile patronale

➢ **BUSINESSEUROPE.** Uniunea Industriaşilor din Comunitatea Europeană (UNICE), denumită recent BUSINESSEUROPE a luat fiinţă în anul 1949 când a fost constituit Consiliul federaţiilor industriale din Europa, care s-a transformat, ulterior, în Uniunea Industriaşilor din statele Comunităţii Europene. Ulterior, în 1958, a devenit Uniunea Industriaşilor din Comunitatea Europeană, iar în 2007, după 50 de ani de activitate, BUSINESSEUROPE – Confederaţia întreprinzătorilor europeni. În acelaşi an, au fost reafirmate obiectivele acestei organizaţii, şi anume: reunirea federaţiilor industriale centrale pentru a furniza solidaritatea acestora, încurajarea unei politici industriale cooperative la nivel european, partener de dialog social cu sindicatele europene, respectiv cu Uniunea Europeană.

BUSINESSEUROPE situează în centrul activităţilor sale, stabilirea unei linii de comunicare oficială cu instituţiile UE, analizarea problemelor de actualitate şi coordonarea răspunsurilor industriei europene în procesul complex al integrării europene. Această organizaţie reuneşte peste 40 de organizaţii patronale, de o mare diversitate din punctul de vedere al organizării, al concepţiilor, inclusiv în ceea ce priveşte cultura relaţiilor colective, cu mecanisme de decizie bazate, în principal pe consens. Alianţa Confederaţiilor Patronale din România (ACPR) este membră a BUSINESSEUROPE.

➢ **CEEP: Centrul European al Întreprinderilor cu Participare Publică (European Centre of Enterprises with Public Participation).** CEEP a fost constituit în anul 1961 şi are sediul la Bruxelles. Această organizaţie reprezintă omologul BUSINESSEUROPE în sectorul public şi reprezintă întreprinderile şi organizaţiile patronale cu participare publică şi întreprinderile

[1] A se vedea *L. Dima*, Relaţiile industriale şi de muncă în Uniunea Europeană, Ed. C.H. Beck, Bucureşti, 2012.

care desfăşoară activităţi de interes economic general, indiferent de statutul lor juridic. În prezent, CEEP are ca membri câteva sute de organizaţii, asociaţii şi întreprinderi din peste 20 de state. Obiectivul principal al CEEP îl constituie reprezentarea intereselor ale întreprinderilor publice la nivelul instituţiilor europene. În 1985, Comisia Europeană a invitat CEEP să participe la dialogul social care a avut loc la Val Duchesse. Organizaţia a fost parte la acordul din data de 31 octombrie 1991 dintre partenerii sociali europeni – Acordul privind Politica Socială – şi a fost recunoscut ca unul dintre partenerii sociali la care face referire art. 154-155 TFUE.

Deşi, în mod normal, acţionând alături de UNICE, CEEP angaja dialogul social în mod independent. Primul acord-cadru a fost semnat de către CEEP şi ETUC la data de 6 septembrie 1990, acoperind două sectoare: transportul feroviar şi distribuirea energiei. Ulterior, CEEP, alături de UNICE (astăzi BUSINESSEUROPE), UEAPME şi ETUC, au semnat alte acorduri-cadru privind concediul parental (1995, revizuit în 2009), munca cu timp parţial (1997), munca pe durată determinată (1999), telemunca (2002), stresul la locul de muncă (2004), hărţuirea şi violenţa la locul de muncă (2007)[1].

➢ **UEAPME: Organizaţia patronală ce reprezintă interesele celor care deţin întreprinderi mici şi mijlocii, precum şi a meseriaşilor.** UEAPME este organizaţia patronală fără scop lucrativ care reprezintă interesele la nivel european a întreprinderilor mici şi mijlocii, precum şi a meseriaşilor din UE. UEAPME numără 81 de membri care sunt federaţii interprofesionale naţionale, federaţii sectoriale europene şi alţi membri afiliaţi care susţin întreprinderile mici şi mijlocii. Organizaţia reprezintă peste 11 milioane de întreprinderi din întreaga Europă, care are angajaţi peste 50 de milioane de salariaţi. Precum o „voce" a întreprinderilor mici şi mijlocii din Europa, UEAPME îşi îndeplineşte misiunea prim următoarele obiective generale:

---

[1] (*http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/ueapme.htm*)

- informarea membrilor săi cu privire la politicile UE în domeniile de interes ale acestora şi informarea autorităţilor/instituţiilor UE cu privire la nevoile şi propunerile membrilor săi;

- reprezentarea intereselor comune ale membrilor referitoare la instituţiile UE şi alte organizaţii sau asociaţii internaţionale private sau publice. UEAPME este reprezentată de mai mult de 50 de comitete consultative create de către Comisia Europeană, inclusiv numeroase grupuri de muncă şi „grupuri de la nivel înalt";

- furnizarea unui ajutor ştiinţific, tehnic şi juridic membrilor săi în toate domeniile vizate de către instituţiile europene;

- susţinerea ideii de construcţie europeană şi contribuţia la colaborarea europeană.

În accepţiunea UE, IMM-urile sunt împărţite în 3 categorii: micro-întreprinderi, având mai puţin de 10 lucrători; întreprinderi mici, cu mai puţin de 50 de lucrători; şi întreprinderi mijlocii, care au între 50 şi 250 de lucrători. UEAPME a fost exclus de la negocierile acordului-cadrul asupra concediului parental din 1996, odată ce UNICE (astăzi BUSINESSEUROPE) a fost considerat organizaţia care reprezintă interesele angajatorilor. Ca şi rezultat, la data de 5 septembrie 1996, UEAPME a invocat art. 230 TCE (astăzi art. 263 TFUE) în faţa Tribunalului de Primă Instanţă pentru a contesta validitatea Directivei 96/34/CE care pune în aplicare acordul-cadru asupra concediului parental, încheiat între UNICE, CEEP şi ETUC. Acţiunea a fost respinsă de către Curte cu motivarea că partenerul social, UNICE, care a reprezentat angajatorii la negocierea acordului-cadru privind concediul parental, a fost suficient de reprezentativ pentru IMM-uri (*UEAPME c. Consiliul Uniunii Europene*, cauza T-135/96)[1]. Cu toate acestea, în 1998, UNICE şi UEAPME au adoptat un Acord cu privire la cooperarea dintre aceste două organizaţii în cadrul dialogului social, inclusiv negocierile colective. Acest acord include prevederi, potrivit cărora, UNICE se obligă să consulte UEAPME înainte de a lua orice poziţie publică în numele angajatorilor în cadrul dialogului social şi al negocierilor. Astfel, UEAPME a

[1] (*http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/ueapme.htm*)

devenit un partener social recunoscut în dialogul social european, alături de UNICE (BUSINESSEUROPE).

3.2. Organizaţiile sindicale

➢ **ETUC: Confederaţia Europeană a Sindicatelor (*European Trade Union Confederation*).** În anul 1958 s-a constituit la Düsseldorf Secretariatul Sindical European[1]. Sindicatele din zona de liber-schimb european constituie, în anul 1968, la Bruxelles, un secretariat propriu, care la început a funcţionat în paralel cu structurile sindicale ale Uniunii Europene. Negocierile pentru aderarea sindicatelor din Anglia, Irlanda şi Danemarca au oferit un nou impuls în reconstruirea peisajului european. Ele au format în 1973, Confederaţia Europeană a Sindicatelor. Confederaţia Europeană a Sindicatelor, fondată la 8 februarie 1973 de către 17 organizaţii naţionale, afiliate la Confederaţia Internaţională a Sindicatelor Libere (CISL), a fost extinsă treptat la alte organizaţii afiliate la CISL, Confederaţiei Mondiale a Muncii (CMM) sau neafiliate internaţional. CISL şi CMM au fost dizolvate la 1 noiembrie 2006, iar filialele lor cu organizaţiile internaţionale neafiliate au constituit Confederaţia Sindicală Internaţională (CSI)[2]. Confederaţia Europeană a Sindicatelor, constituită din Confederaţiile sindicale libere, independente şi democratice şi din Federaţii sindicale europene, se vrea a fi o organizaţie unitară şi pluralistă, reprezentativă pentru întreaga lume a muncii, pe plan european[3]. Confederaţia Europeană a Sindicatelor înglobează 64 de confederaţii naţionale. CES este reprezentată în fiecare ţară din UE 27, iar cota sa de piaţă, la nivel european, este de aproape 88%[4].

---

[1] *C.-A. Moarcăş*, op. cit.,1999, p. 67.

[2] Statutul ETUC, partea finală.

[3] Preambulul Statutului CES, modificat la cel de-al XII-lea Congres, de la Atena, din mai 2011, sursa: (*http://www.etuc.org/IMG/pdf/Brochure_statuts-DEF-FR.pdf*), accesat în data de 14.10.2011.

[4] *Relaţiile industriale în Europa 2010. Rezumat*, Comisia Europeană, Direcţia Generală Ocuparea Forţei de Muncă, Probleme Sociale şi Şanse Egale, Unitatea B1, Luxemburg, 2010, p. 5, sursa: (*http://ec.europa.eu/social/main.jsp?pager.offset=20&catId=738&langId=en&furtherPubs=no*).

Statutul ETUC. Statutul ETUC a fost modificat la cel de-al XII-lea Congres de la Atena, din mai 2011 şi conţine un Preambul şi 34 de articole structurate în următoarele părţi: compunere; organisme; structuri specifice; finanţarea; organizaţiile membre ale ETUC. ETUC are mandatul de a acţiona în întreaga Europă pentru realizarea următoarelor obiective:

- Evidenţierea şi consolidarea libertăţii politice şi a democraţiei;
- Respectul drepturilor omului şi a celor sindicale;
- Eliminarea oricărei discriminări bazate pe sex, vârstă, rasă, naţionalitate, convingeri politice sau religioase;
- Promovarea egalităţii de şanse şi tratament între bărbaţi şi femei;
- Dezvoltarea durabilă;
- Locuri de muncă pentru toţi liber alese, productive şi de calitate;
- Dezvoltarea, îmbunătăţirea, valorificarea educării şi formării pe tot parcursul vieţii;
- Democratizarea economiei;
- Progresul condiţiilor de muncă şi de trai;
- O societate fără marginalizări, bazată pe principiul libertăţii, justiţiei şi solidarităţii.

ETUC acţionează pentru a atinge aceste obiective în procesul de integrare europeană, luând iniţiativele necesare la nivel european, bazată pe autonomie şi cu cel mai înalt grad de coeziune. În acţiunile sale, ETUC se adresează:

a) *UE*, care urmăreşte aprofundarea planului social, politic şi democratic, economic, susţinând extinderea acestuia la alte ţări europene şi rolul său activ pentru pace, dezvoltare şi justiţie socială în lume;

b) *Consiliului Europei*, şi altor instituţii de cooperare europene în domeniul muncii;

c) *Organizaţiilor patronale europene*, în vederea stabilirii dialogului şi negocierii sistemului de relaţii sociale la nivelul european. ETUC cooperează cu CSI, Consiliul său regional pan-european şi organizaţiile sale regionale, cât şi alte organizaţii sindicale în scopul de a promova obiectivele ETUC-ului în întreaga lume. *Obiectivul principal* al ETUC este de a promova

modelul social european şi de a lucra la dezvoltarea unei Europe unite, prin pace şi stabilitate, în care lucrătorii şi familiile lor se pot bucura pe deplin de drepturile omului şi de înalte standarde de viaţă. Modelul social european întruchipează o societate care combină o creştere economică durabilă cu o viaţă şi muncă în creştere, inclusiv ocuparea forţei de muncă, protecţia socială, egalitatea de şanse, locuri bune de muncă, incluziunea socială şi un proces de luare a deciziilor politice care implică deplina participare a cetăţenilor.

ETUC consideră că negocierea colectivă şi dialogul social sunt esenţiale pentru promovarea inovării, productivităţii, competitivităţii şi creşterii economice în Europa. ETUC se luptă pentru o Uniune Europeană cu o dimensiune socială, cu un cadru macroeconomic puternic şi echilibrat, care ţine seama pe deplin de nevoile şi aspiraţiile cetăţenilor săi. În acest scop, ea participă la dezvoltarea de politici economice şi sociale la cel mai înalt nivel, împreună cu toate instituţiile Uniunii. ETUC a jucat un rol-esenţial în elaborarea legislaţiei-cheie în UE[1], inclusiv elaborarea Cartei drepturilor fundamentale şi a Tratatului de la Lisabona, fapt ce a condus la dialog social în 35 de sectoare industriale diferite, coordonat de federaţiile europene sindicale. ETUC a semnat trei acorduri sectoriale europene-cadru prin care au fost adoptate de către Consiliul de Miniştri şi puse în aplicare sub formă de orientări. Acestea se referă la concediul pentru creşterea copilului (1996), timpul de muncă parţial (1997) şi contractele de muncă cu durată determinată (1999)[2].

Pentru a apăra principiile şi obiectivele sale, ETUC a coordonat campanii majore pentru a se introduce noi dispoziţii privind ocuparea forţei de muncă în Tratatul UE, pentru a încuraja alegătorii

---

[1] Directiva privind comitetul european de întreprindere (1994) şi Directiva privind informarea şi consultarea (2002).

[2] În plus, sindicatele şi angajatorii au pus în aplicare alte acorduri încheiate la nivel european, în cadrul dialogului social „autonom". Acestea se referă la statutul de *teleworkers* (2002), stresul la locul de muncă (2004), hărţuirea şi violenţa la locul de muncă (2007).

să participe la alegerile europene. În ultimii ani, ETUC a organizat periodic evenimente în legătură cu summit-urile UE[1].

Compunerea ETUC. ETUC este compus din Confederaţiile sindicale naţionale şi din Federaţiile sindicale europene. Aceasta reprezintă, în prezent, 83 de sindicate din 36 de state europene şi 12 federaţii sectoriale. Organele ETUC-ului sunt:

- *Congresul* – este autoritatea supremă a ETUC, ce se întruneşte o dată la patru ani[2]. Congresul este compus din delegaţi proporţional cu numărul de membri. Congresul alege membrii Comitetului executiv. Secretarul General[3] este responsabilul şi purtătorul de cuvânt al ETUC-lui.
- *Comitetul executiv* – are un statut de observator, fără drept de vot şi se întruneşte de patru ori pe an. El se compune din reprezentanţi ai organizaţiilor afiliate, proporţional cu numărul lor de membri. Dacă este necesar, deciziile pot fi adoptate cu votul majorităţii calificate de două treimi. El a revenit la Comitetul Executiv pentru a decide cu privire la mandat şi componenţa delegaţiilor care negociază cu organizaţiile patronale europene în dialogul social european, şi să evalueze rezultatele[4].

---

[1] De exemplu, la Lisabona, în iunie 2000, la Nisa în decembrie 2000 (80.000 de muncitori au luat parte la Euro-demonstratii pentru a sprijini Europa socială) şi de la Laeken (Belgia), în decembrie 2001, Zilele Europene de acţiune în primăvara anului 2003 şi 2004, şi a evenimentelor majore din 19 martie 2005, 14 februarie 2006 la Strasbourg împotriva Directivei privind serviciile, 16 decembrie 2008 pentru a spune „nu" la mai multe ore de lucru. Patru importante evenimente au avut loc în mai 2009 în Europa, cu sloganul de combatere a crizei. În septembrie şi decembrie 2010, ETUC a organizat o demonstraţie cu sloganul „Nu pentru austeritate. Prioritate pentru ocuparea forţei de muncă şi creştere economică!". În martie 2011, ETUC a decis pentru o zi europeană de acţiune împotriva măsurilor de austeritate în Europa. La data de 9 aprilie 2011, o demonstraţie de 50.000 de oameni a avut loc la Budapesta împotriva austerităţii.

[2] Ultima reuniune ETUC a avut loc la Atena, în mai 2011.

[3] Bernadette Ségol.

[4] (*http://www.etuc.org/r/156*)

- *Comitetul de coordonare* – organism ce este responsabil pentru monitorizarea deciziilor Comitetului Executiv intre sesiuni. Acesta se întruneşte de opt ori pe an şi este format din 21 de membri aleşi ai Comitetul Executiv.

- *Secretariatul* – gestionează activităţile ETUC şi este responsabil pentru relaţiile cu instituţiile europene şi organizaţiile patronale. El planifică şi propune acţiunile sindicale şi este responsabil pentru funcţionarea internă a ETUC.

§4. Acordurile colective europene

Misiunea Comisiei Europene este de a stimula şi de a promova dialogul social, stabilindu-se astfel un sistem structurat de dialog social între Comisia Europeană, Consiliul şi reprezentanţii sindicatelor şi angajatorilor europeni. În acest sens, art. 154 TFUE enunţă faptul că, Comisia „are misiunea de a promova consultarea partenerilor sociali la nivelul Uniunii" în domeniul politicii sociale. Art. 154 şi 155 TFUE prevăd o procedură care stabileşte *consultarea partenerilor sociali* de către Comisie, astfel că, în conformitate cu art. 154 TFUE, Comisia, înainte de a prezenta propuneri în domeniul politicii sociale, trebuie să se consulte cu partenerii sociali privind posibila orientare a unei acţiuni europene. În plus, în cazul în care, după această consultare, Comisia apreciază că o astfel de acţiune este necesar a fi implementată, aceasta este obligată să se consulte cu partenerii sociali privind conţinutul propunerii respective[1]. Partenerii sociali europeni nu sunt consultaţi doar cu privire la adoptarea unor iniţiative ale UE; ei pot să fie consultaţi cu privire la aplicarea legislaţiei europene sau cu privire la unele litigii aflate pe rol la CJUE, în cazul interpretării unor acorduri, în probleme de dialog social şi implementare a directivelor. Art. 154 prevede că partenerii sociali europeni au dreptul de a fi consultaţi cu privire la iniţiativele noi din domeniul politicii sociale definite de art. 153 TFUE. În aceste condiţii, numai organi-

[1] Dicţionarul european al relaţiilor industriale: *European social dialogue*.

zaţiile sindicale şi patronale europene recunoscute ca fiind „parteneri sociali europeni" pot fi consultaţi de către Comisie.

Art. 155 TFUE prevede că: „dialogul între partenerii sociali la nivelul Uniunii poate conduce [...] la raporturi contractuale, inclusiv acorduri". Punerea în aplicare a unor astfel de „acorduri încheiate la nivel comunitar trebuie să fie în conformitate cu procedurile şi practicile specifice pentru partenerii sociali şi statele membre, sau [...] la cererea comună a părţilor semnatare printr-o decizie a Consiliului la propunerea Comisiei". Odată ce procesul de dialog social a început, partenerii sociali au mai mult de nouă luni pentru a negocia independent, cu excepţia cazului în care partenerii sociali şi Comisia decid în comun să extindă această perioadă. În cazul în care, după un astfel de proces, negocierea nu se finalizează printr-un acord, instituţiile UE pot interveni pentru a încerca de a ieşi din impas, propunând un aranjament.

4.1. Posibilitatea statelor membre de a transpune directivele prin intermediul contractelor colective de muncă încheiate la nivel naţional

Titlul X din Tratatul de funcţionare al Uniunii Europene[1] enunţă, cu titlu de principiu, obiectivele Uniunii Europene în materia *„Politicii sociale"*, precizându-se că aceasta, conştientă de drepturile sociale fundamentale, urmăreşte promovarea ocupării forţei de muncă, îmbunătăţirea condiţiilor de trai şi de muncă, permiţând armonizarea acestora în condiţii de progres, o protecţie socială adecvată, dialogul social, dezvoltarea resurselor umane care să permită un nivel ridicat şi durabil al ocupării forţei de muncă şi combaterea excluziunii. Totodată, Uniunea recunoaşte că partenerii sociali au un rol esenţial în atingerea obiectivelor prezentate. În acest sens, Comisia, înainte de a prezenta propuneri în domeniul politicii sociale, are obligaţia de a consulta partenerii sociali, care, la rândul lor, au dreptul de a elabora recomandări sau avize cu privire la posibilele direcţii de acţiune[2]. Comisia a pre-

[1] Jurnalul Oficial al Uniunii Europene nr. C-83/47 din 30 martie 2010.
[2] Art. 154 alin. (2) şi (3) TFUE.

cizat că, pentru a putea fi consultate, organizaţiile eligibile trebuie să întrunească următoarele criterii[1]:

- să fie organizaţii interprofesionale ori să aibă legătură cu anumite sectoare sau categorii şi să fie organizate la nivel european;
- să fie alcătuite din organizaţii care, în măsura în care este posibil, să fie, la rândul lor, parte integrantă şi recunoscută din structuri de parteneri sociali din statele membre, să aibă capacitatea de a negocia acorduri şi să fie reprezentative pentru toate statele membre;
- să aibă structuri adecvate pentru a-şi asigura participarea efectivă la procesul de consultare.

Mai mult decât atât, art. 153 alin. (3) TFUE acordă statelor membre posibilitatea de a încredinţa partenerilor sociali, la cererea lor comună, punerea în aplicare a unei decizii a Consiliului în materia dreptului social. În ceea ce priveşte dialogul partenerilor sociali la nivelul Uniunii Europene, acesta se poate concretiza în **acorduri colective**. Potrivit art. 155 alin. (2) TFUE, *„Acordurile încheiate la nivelul Uniunii sunt puse în aplicare în conformitate cu procedurile şi practicile proprii partenerilor sociali şi statelor membre sau, în domeniile aflate sub incidenţa articolului 153, la cererea comună a părţilor semnatare, printr-o decizie a Consiliului la propunerea Comisiei. Parlamentul European este informat".*

Din analiza dispoziţiilor legale citate reiese că acordurile colective încheiate la nivelul Uniunii Europene pot fi puse în aplicare prin recurgerea la una din următoarele modalităţi: (i) fie potrivit procedurilor sau practicilor partenerilor sociali şi statelor membre; (ii) fie prin intermediul unei decizii a Consiliului, la propunerea Comisiei. În practică, punerea în aplicare a acordurilor colective, utilizând cea de-a doua modalitate prevăzută de art. 155 alin. (2), se realizează prin intermediul directivelor. Este de menţionat faptul că directivele nu pot fi adoptate decât în domeniile enunţate de art. 153 TFUE (i.e.: domenii sociale, în care UE are competenţă de reglementare)[2].

---

[1] CE, 1998, *Comunicare privind adaptarea şi promovarea dialogului social la nivel comunitar*, COM (98)322 final, Bruxelles, 20 mai 1998, p. 6.

[2] Pentru mai multe detalii, a se vedea: (*http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/europeansocial*

4.2. Procedura de punere în aplicare a acordurilor colective prin intermediul directivelor

Partenerii sociali europeni vor solicita Comisiei să propună Consiliului să implementeze acordul colectiv semnat de către aceştia. Comisia elaborează un memorandum explicativ cu privire la propunerea prezentată Consiliului, care cuprinde atât observaţiile sale, cât şi o evaluare a acordului încheiat de partenerii sociali. Pe această bază, Consiliul, *fie cu majoritate calificată, fie în unanimitate*, potrivit competenţei sale legislative prevăzute la art. 153 TFUE, va decide asupra oportunităţii punerii în aplicare a acordului colectiv prin intermediul unei directive. Totuşi, Consiliul nu are dreptul de a modifica conţinutul acordului, întrucât recunoaşterea unei asemenea posibilităţi ar echivala cu încălcarea autonomiei partenerilor sociali.

Odată ce Consiliul stabileşte că acordul va fi implementat prin intermediul unei directive, respectivul acord dobândeşte opozabilitate *erga omnes*. Ilustrative în acest sens sunt: Directiva 2010/18/EU de punere în aplicare a Acordului-cadru revizuit privind concediul pentru creşterea copilului[1]; Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durata determinată, încheiat între CES, UNICE şi CEEP[2]; Directiva 97/81/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 privind acordul-cadru cu privire la munca pe fracţiune de normă, încheiat de UCIPE, CEIP şi CES[3].

---

dialogueandimplementationofagreements.htm), consultat la data de 28.10.2012.

[1] Jurnalul Oficial al Uniunii Europene nr. L 68 din 18 martie 2010.

[2] Jurnalul Oficial al Comunităţilor Europene nr. L 175/1999 din 10 iulie 1999.

[3] Jurnalul Oficial al Comunităţilor Europene nr. L 14 din 20 ianuarie 1998, p. 9.

Secţiunea a 3-a. Patronatele

§1. Noţiuni generale

Termenul de *patron* derivă din latinescul *patronus*, care în dreptul roman era, de cele mai multe ori, stăpânul de sclavi, el avea şi semnificaţia de ocrotitor, protector[1]. Conform Dicţionarului explicativ al limbii române, *patron* înseamnă proprietarul unei întreprinderi[2], iar *patronat* – din fr. *patronat*, reprezintă calitatea de patron, mulţime de patroni, totalitatea patronilor[3].

Legea dialogului social defineşte *patronul* ca fiind „acea persoană juridică înmatriculată, persoană fizică autorizată, potrivit legii, sau persoană care exercită, potrivit legii, o meserie ori profesiune în mod independent şi care administrează şi utilizează capital în scopul obţinerii de profit în condiţii de concurenţă şi care angajează muncă salariată" [art. 1 lit. v) din Legea nr. 62/2011]. În Codul muncii, în art. 227 alin. (1), organizaţiile patronale sunt definite ca „organizaţii ale angajatorilor, autonome, fără caracter politic, înfiinţate ca persoane juridice de drept privat, fără scop patrimonial". Recunoscându-se pentru salariaţi posibilitatea ca aceştia să-şi apere drepturile prin intermediul organizaţiilor sindicale, pentru egalitate de tratament juridic, un astfel de drept este recunoscut, firesc, şi în favoarea angajatorilor. În acest sens, art. 40 alin. (1) din Constituţia României recunoaşte dreptul la liberă asociere în sindicate, în patronate, partide politice şi în alte forme de asociere pentru toţi cetăţenii[4]. Având ca temei acest text constituţional, apare evident faptul că, pentru protejarea intereselor proprii, patronii au dreptul de a se asocia în mod liber, în grupări specifice. Dacă dreptul de asociere este recunoscut la nivel individual, se impune recunoaşterea lui şi la nivel colectiv, în

---

[1] *Al. Ţiclea, A. Popescu, C. Tufan, M. Ţichindelean, O. Ţincă*, op. cit., p. 158.

[2] DEX 2009.

[3] DEX 2009.

[4] *I.T. Ştefănescu*, op. cit., 2012, p. 135.

sensul că, există posibilitatea unei afilieri sau asocieri între mai multe grupări patronale, care urmăresc împreună același scop. Conform art. 9 din Legea fundamentală, patronatele (ca și sindicatele) se constituie și își desfășoară activitatea potrivit statutelor lor, în condițiile legii, și contribuie la apărarea drepturilor și promovarea intereselor profesionale, economice și sociale ale membrilor lor. În temeiul acestor obiective, patronatele sunt organizate conform prevederilor Codului muncii și ale Legii dialogului social.

Astfel, organizațiile patronale pot fi definite ca fiind: „organizații ale patronilor, autonome, fără caracter politic, înființate în baza principiului liberei asocieri, ca persoane juridice de drept privat, fără scop patrimonial, constituite în scopul apărării și promovării drepturilor și intereselor comune ale membrilor săi, prevăzute de dispozițiile legale în vigoare, pactele, tratatele și convențiile internaționale la care România este parte, precum și de statutele proprii".

Din definiția de mai sus se pot identifica următoarele *trăsături* ale organizațiilor patronale:

- sunt organizații de tip *asociativ*;
- *nu au caracter politic*, ca și sindicatele, ceea ce înseamnă că nu pot urmări obiective politice, organizațiile patronale fiind independente față de autoritățile publice, de partidele politice, precum și de organizațiile sindicale[1];
- sunt *persoane juridice de drept privat, autonome*, fiind exclusă orice ingerință a factorilor statali în activitatea lor, de altfel, conform art. 56, organizațiile patronale își desfășoară activitatea în baza statutelor și regulamentelor proprii, potrivit prevederilor legii;
- *nu au scop patrimonial*[2].

În ceea ce privește *importanța patronilor/angajatorilor în relațiile de muncă*, aceștia reprezintă o prezență indispensabilă în economia de piață, fiind cei care dețin, exploatează și administrează capitalul, angajează forța de muncă, organizează și conduc

[1] Art. 54 din Legea nr. 62/2011.
[2] Art. 227 C.muncii.

procesele de muncă[1]. Dezvoltarea economică şi socială, progresul unei ţări se datorează, într-o oarecare măsură, patronatelor. În relaţiile colective de muncă, acesta este un partener esenţial al dialogului social tripartit. Patronatele au calitatea de negociator şi, deci, de parte în contractele colective. În calitate de parteneri sociali în relaţiile colective de muncă participă la tratative şi acorduri cu autorităţile publice şi cu sindicatele, între asociaţiile patronale şi cele sindicale fiind posibilă, astfel, şi încheierea de alte acorduri decât contractele colective de muncă. În cadrul raporturilor individuale de muncă, patronul îşi exercită direct prerogativele de care dispune şi subordonează salariaţii. Angajatorii, în considerarea prerogativelor pe care le au, stabilesc structura organizatorică a unităţilor şi elaborează regulamentul intern. În conflictele de muncă, una dintre părţi o reprezintă patronatul, iar greva se declanşează pentru că acesta nu acceptă revendicările salariaţilor.

În sfârşit, cele mai reprezentative organizaţii patronale de la nivel naţional îşi desemnează reprezentanţii la conferinţele anuale ale Organizaţiei Internaţionale a Muncii.

§2. Constituirea şi organizarea patronatelor

Organizaţiile patronale depăşesc ca număr şi sunt mult mai variate în raport cu organizaţiile sindicale. Deşi nivelul organizaţiilor patronale pare să fie stabil şi ridicat, acestea se confruntă cu provocări specifice evoluţiei mediului lor, cum ar fi fuziunile naţionale sau transnaţionale între companii, un accent pus mai degrabă pe întreprinderi decât pe negocierile colective, precum şi presiuni pentru eficienţa sporită în reprezentarea la nivel european şi mondial. Explicaţia interesului pentru organizarea patronatului are mai multe raţiuni, şi anume:

- dorinţa patronatului de a-şi proteja interesele prin intermediul unei structuri organizatorice cu pondere însemnată la nivel naţional;
- prezentarea în faţa opiniei publice şi a statului a unei poziţii coerente şi unitare;

---

[1] *Al. Ţiclea*, op. cit., 2011, p. 196.

- furnizarea unor servicii de specialitate extrem de oneroase la nivelul întreprinderilor.

În temeiul Legii dialogului social, constituirea şi organizarea organizaţiilor patronale sunt reglementate în Capitolul I, Titlul III. Patronatele se constituie prin asociere liberă, pe sectoare de activitate, la nivel teritorial sau la nivel naţional, după cum urmează (art. 55): a) patronii se pot asocia pentru constituirea unei organizaţii patronale; b) două sau mai multe organizaţii patronale pot constitui o federaţie patronală; c) două sau mai multe federaţii patronale pot constitui o confederaţie patronală.

Federaţiile şi confederaţiile patronale se pot constitui din organizaţiile afiliate uniunii patronale teritoriale. De asemenea, organizaţiile patronale îşi pot constitui structuri organizatorice teritoriale proprii, cu sau fără personalitate juridică. Acele structuri fără personalitate juridică îşi desfăşoară activitatea în baza statutului organizaţiilor patronale din care fac parte. În plus, legea prevede că o organizaţie patronală nu se poate afilia decât la o singură organizaţie patronală de rang superior, iar cele constituite la nivel naţional trebuie să aibă în componenţa lor structuri teritoriale în cel puţin jumătate plus unu dintre judeţe, inclusiv în municipiul Bucureşti.

Statutul unei organizaţii patronale. Modul de constituire, organizare, funcţionare şi de dizolvare a unei organizaţii patronale se reglementează prin statutul adoptat de către membrii săi, cu respectarea dispoziţiilor legale (art. 57). În aceste condiţii, Statutul organizaţiei trebuie să cuprindă, sub sancţiunea nulităţii, conform art. 58, cel puţin următoarele elemente:

a) denumirea organizaţiei patronale şi sediul principal;
b) obiectul de activitate şi scopul;
c) patrimoniul iniţial, mărimea şi compunerea acestuia;
d) sursele de finanţare;
e) drepturile şi obligaţiile membrilor;
f) organele de conducere;
g) criteriul de constituire;
h) procedura de dizolvare şi lichidare a organizaţiei patronale.

Personalitatea juridică a organizaţiilor patronale. Potrivit Legii dialogului social, personalitatea juridică a patronatelor se dobândeşte prin depunerea unei cereri de înscriere de către împuternicitul special al membrilor fondatori ai organizaţiei patronale, prevăzut în procesul-verbal de constituire, la judecătoria în a cărei rază teritorială îşi are sediul aceasta. La cererea de înscriere a organizaţiei patronale se anexează originalul şi câte două copii, certificate de reprezentantul legal, ale următoarelor acte:

a) procesul-verbal de constituire a organizaţiei patronale, semnat de membrii fondatori;

b) statutul;

c) lista membrilor organului executiv de conducere al organizaţiei patronale, cu menţionarea numelui, prenumelui, codului numeric personal, profesiunii/funcţiei şi domiciliului acestora;

d) dovada existenţei sediului.

Judecătoria competentă este obligată ca, în termen de cel mult 5 zile de la înregistrarea cererii, să examineze dacă s-au depus actele prevăzute de lege şi dacă statutul organizaţiei patronale este conform prevederilor legale în vigoare. În cazul în care constată că cerinţele legale pentru constituirea organizaţiei patronale nu sunt îndeplinite, preşedintele completului de judecată îl citează în camera de consiliu pe împuternicitul special, căruia îi solicită, în scris, remedierea neregularităţilor constatate, în termen de cel mult 7 zile. Dacă sunt întrunite cerinţele prevăzute, instanţa va soluţiona cererea în termen de 10 zile, cu citarea împuternicitului special al membrilor fondatori ai organizaţiei patronale, pronunţând o hotărâre motivată de admitere sau de respingere a cererii, ce se va comunica în termen de cel mult 5 zile de la pronunţare. Hotărârea judecătoriei este supusă numai recursului[1]. Termenul de recurs este de 15 zile şi curge de la comunicarea hotărârii, iar pentru procuror, termenul de recurs curge de la pronunţare. Recursul se judecă cu citarea împuternicitului

[1] Menţionăm că începând cu 1 februarie 2013, potrivit art. unic pct. 1 din O.U.G. nr. 44/2012 privind modificarea art. 81 din Legea nr. 76/2012 pentru punerea în aplicare a Legii nr. 134/2010 privind Codul procedură civilă (M.Of. nr. 606 din 23 august 2012), hotărârile judecătoriei vor fi supuse numai apelului în materie necontencioasă.

special al membrilor fondatori ai organizaţiei patronale, în termen de 30 de zile, instanţa de recurs urmând să redacteze decizia şi să restituie dosarul judecătoriei în termen de 5 zile de la pronunţare.

În aceste condiţii, organizaţia patronală va dobândi personalitatea juridică de la data înscrierii în registrul special a hotărârii judecătoreşti definitive şi irevocabile de admitere a cererii de înscriere. În acest registru special de evidenţă a organizaţiilor patronale, care este ţinut de judecătorie, se înscriu: denumirea şi sediul organizaţiei patronale, criteriul de constituire, numele şi prenumele membrilor organului executiv de conducere, precum şi numărul şi data hotărârii judecătoreşti definitive de admitere a cererii de înscriere (art. 59).

Orice modificare ulterioară a statutului, precum şi orice schimbare în componenţa organului de conducere trebuie aduse la cunoştinţa judecătoriei sau a Tribunalului Municipiului Bucureşti, după caz, unde s-au înregistrat, în termen de 30 de zile.

În acest fel, se urmează în cazul organizaţiilor patronale aceeaşi procedură de dobândire a personalităţii juridice ca şi în cazul organizaţiilor sindicale, nefiind nevoie ca organizaţiile patronale să dobândească personalitatea juridică în baza unei alte legi speciale[1].

Conducerea organizaţiilor patronale. În temeiul art. 63 din Legea nr. 62/2011, organele de conducere ale organizaţiilor patronale pot fi alese din rândul persoanelor care: a) au capacitate deplină de exerciţiu şi b) nu execută pedeapsa complementară a interzicerii dreptului de a ocupa o funcţie sau de a exercita o profesiune de natura aceleia de care s-au folosit pentru săvârşirea infracţiunii.

Patrimoniul şi finanţarea activităţii. Organizaţiile patronale pot deţine bunuri mobile şi imobile ce pot fi folosite numai în interesul acestora şi potrivit scopului pentru care au fost înfiinţate. De asemenea, acestea pot dobândi, în condiţiile prevăzute de lege,

[1] *R.R. Popescu*, Analiză asupra unor aspecte controversate ale Legii nr. 62/2011 cu privire la dialogul social, în Revista Română de Dreptul Muncii nr. 5/2011, p. 14.

cu titlu gratuit sau oneros, orice fel de bunuri mobile sau imobile necesare în vederea realizării scopului respectiv (art. 66). Activitatea economico-financiară a organizaţiilor patronale se desfăşoară potrivit bugetului propriu de venituri şi cheltuieli. Sursele veniturilor organizaţiilor patronale pot fi: taxele de înscriere, cotizaţii, donaţii, sponsorizări şi alte venituri, potrivit statutelor şi legilor în vigoare. Desigur, aceste venituri sunt destinate realizării scopurilor pentru care au fost înfiinţate şi nu pot fi repartizate membrilor acestora.

§3. Drepturile şi obligaţiile organizaţiilor patronale

Legea dialogului social stabileşte drepturile şi obligaţiile organizaţiilor patronale. Ele reprezintă, susţin şi apără interesele membrilor lor în relaţiile cu autorităţile publice, cu sindicatele şi cu alte persoane juridice şi fizice, în raport cu obiectul şi scopul lor de activitate, în plan naţional şi internaţional, potrivit propriilor statute şi în acord cu prevederile legale. În vederea realizării scopului pentru care sunt înfiinţate, organizaţiile patronale (art. 61, 62):

1. reprezintă, promovează, susţin şi apără interesele economice, juridice şi sociale ale membrilor lor;
2. promovează concurenţa loială, în condiţiile legii;
3. desemnează, în condiţiile legii, reprezentanţi la negocierea şi încheierea contractelor colective de muncă, la alte tratative şi acorduri în relaţiile cu autorităţile publice şi cu sindicatele, precum şi în structurile bipartite şi tripartite de dialog social;
4. elaborează şi promovează coduri de conduită în afaceri;
5. promovează principiile responsabilităţii sociale;
6. asigură pentru membrii lor informarea, facilitarea de relaţii între aceştia, precum şi cu alte organizaţii, promovarea progresului managerial, servicii de consultanţă şi asistenţă de specialitate, inclusiv în domeniul ocupării şi formării profesionale, precum şi al sănătăţii şi securităţii în muncă;
7. la cererea membrilor acestora, au dreptul de a-i asista şi reprezenta în faţa instanţelor de judecată de toate gradele, a organelor de jurisdicţie, a altor instituţii sau autorităţi, prin apărători proprii sau aleşi;

8. elaborează şi implementează politici de ocupare şi plasare a forţei de muncă;

9. elaborează strategii şi politici de dezvoltare economico-socială la nivel sectorial şi naţional, în condiţiile legii;

10. înfiinţează şi administrează, în condiţiile legii, în interesul membrilor lor, unităţi sociale, de cultură, învăţământ şi cercetare în domeniul propriu de interes, societăţi comerciale, de asigurări, precum şi bancă proprie.

De asemenea, patronatele apar ca *parteneri de dialog social* în următoarele situaţii[1]:

a) la elaborarea proiectelor de acte normative cu relevanţă asupra mediului de afaceri, ceea ce se referă şi la reglementarea raporturilor de muncă;

b) la negocierea contractelor colective de muncă, la toate nivelurile, caz în care, la nivelul unităţii participă angajatorul sau reprezentanţii lui;

c) la întocmirea şi aprobarea a regulamentelor de organizare şi funcţionare;

d) la contractul colectiv de muncă, iar la nivel de unitate, parte este organul de conducere al acesteia;

e) la întocmirea, cu consultarea sindicatelor sau a reprezentanţilor salariaţilor, după caz, a regulamentelor interne;

f) la reprezentarea membrilor acestora în cazul conflictelor de muncă;

g) cele mai reprezentative organizaţii patronale de la nivel naţional îşi desemnează reprezentanţii la conferinţele anuale ale Organizaţiei Internaţionale a Muncii.

h) deţine iniţiativa negocierilor colective.

§4. Dizolvarea organizaţiilor patronale

În cazul dizolvării unei organizaţii patronale, patrimoniul acesteia se împarte cu respectarea prevederilor statutului şi ale dreptului comun în materie (art. 69). Astfel că reprezentantul mandatat

[1] *I.T. Ştefănescu*, op. cit., 2012, p. 139.

al organizaţiei patronale sau lichidatorii patrimoniului sunt obligaţi să solicite instanţei judecătoreşti competente să facă menţiunea dizolvării în termen de 15 zile de la dizolvare, iar la expirarea acestui termenului, orice persoană interesată poate solicita instanţei judecătoreşti competente operarea menţiunii.

Secţiunea a 4-a. Sindicatele

§1. Noţiuni generale

Termenul de *sindicat*, conform Dicţionarului explicativ al limbii române[1] provine din francezul *syndicat şi* reprezintă o organizaţie a salariaţilor dintr-o întreprindere, înfiinţată conform legii, al cărei scop îl constituie apărarea intereselor profesionale, economice şi sociale ale membrilor ei.

Actele normative în vigoare definesc şi caracterizează sindicatul, după cum urmează:

➢ **art. 9 din Constituţie**: „*sindicatele*, patronatele şi asociaţiile profesionale se constituie şi îşi desfăşoară activitatea potrivit cu statutele lor, în condiţiile legii. Ele contribuie la apărarea drepturilor şi promovarea intereselor profesionale, economice şi sociale ale membrilor lor";

➢ **art. 214 alin. (1) C.muncii**: „*sindicatele* se constituie de către salariaţi pe baza dreptului de liberă asociere. De asemenea, în scopul promovării intereselor lor profesionale, economice şi sociale, precum şi al apărării drepturilor individuale şi colective ale acestora prevăzute în contractele colective şi individuale de muncă sau în acordurile colective de muncă şi raporturile de serviciu, precum şi în legislaţia naţională, în pactele, tratatele şi convenţiile internaţionale la care România este parte";

[1] DEX 2009.

➢ **art. 1 lit. w) din Legea dialogului social:** *„sindicatul* este acea formă de organizare voluntară a angajaţilor, în scopul apărării drepturilor şi promovării intereselor lor profesionale, economice şi sociale în relaţia cu angajatorul; şi

➢ **art. 1 lit. u) din Legea dialogului social:** *„organizaţia sindicală* – denumire generică pentru sindicat, federaţie sau confederaţie sindicală – se constituie pe baza dreptului de liberă asociere, în scopul apărării drepturilor prevăzute în legislaţia naţională, în contractele colective şi individuale de muncă sau în acordurile colective de muncă, precum şi în pactele, tratatele şi convenţiile internaţionale la care România este parte, pentru promovarea intereselor profesionale, economice şi sociale ale membrilor săi.

În temeiul prevederilor actelor normative mai sus menţionate, putem defini organizaţiile sindicale ca fiind: „organisme cu personalitate juridică, independente, fără scop patrimonial, fără caracter politic, constituite pe baza dreptului la liberă asociere, ce funcţionează în temeiul statutelor proprii, în vederea promovării intereselor lor profesionale, economice şi sociale, precum şi al apărării drepturilor individuale şi colective ale acestora prevăzute în contractele colective şi individuale de muncă sau în acordurile colective de muncă şi raporturile de serviciu, precum şi în legislaţia naţională, în pactele, tratatele şi convenţiile internaţionale la care România este parte".

Având în vedere această definiţie, putem distinge următoarele *trăsături caracteristice* ale organizaţiilor sindicale:

- se constituie în temeiul *dreptului de asociere*, principiu garantat de art. 40 alin. (1) din Constituţia României, conform căruia: *„Cetăţenii se pot asocia liber în partide politice, în sindicate, în patronate şi în alte forme de asociere"*;

- asocierea are loc după *criteriul sectoarelor de activitate*[1];

- *au natură profesională*, nu politică, în sensul că, sindicatele nu se pot organiza pentru a urmări obiective politice;

- îşi desfăşoară activitatea *în temeiul statutelor proprii*, în condiţiile legii. Statutul reprezintă actul de bază care dă naştere

[1] Art. 41 alin. (1) din Legea nr. 62/2011.

unui sindicat şi reprezintă cadrul normativ după care organizaţia respectivă se conduce şi îşi desfăşoară activitatea[1];

- apără şi promovează drepturile şi interesele profesionale, economice şi sociale ale salariaţilor, reprezentând *scopul sindicatelor*;

- sunt *persoane juridice de drept privat*[2], reprezentând un subiect colectiv de drept, cu toate drepturile şi obligaţiile pe care legislaţia română le prevede pentru aceste subiecte de drept, atât pentru sindicate, cât şi pentru formele de asociere ale acestora;

- sunt *persoane juridice independente*, faţă de autorităţile publice, partidele politice şi orice alte organizaţii, chiar sindicate concurente.

§2. Principii

Organizaţiile sindicale se constituie şi funcţionează pe baza următoarelor *principii*:

➢ **Libertatea sindicală.** Se manifestă atât pe plan individual, prin consacrarea dreptului unui salariat să adere sau nu în mod liber la un sindicat, să se retragă atunci când doreşte, cât şi în plan colectiv, recunoscându-se posibilitatea pentru anumite grupări sindicale de a se asocia sau de a se afilia la o altă grupare sindicală[3]. Libertatea sindicală este considerată un drept al omului, fondată pe legături naturale stabilite între membrii unei profesii, alături de dreptul la asociere, libertatea întrunirilor, a conştiinţei, dreptul de exprimare etc.[4]

Art. 11 alin. (1) din *Convenţia pentru protecţia drepturilor omului şi a libertăţilor fundamentale* reprezintă una dintre formele particulare de manifestare a libertăţii de asociere. În cadrul drep-

---

[1] *Al. Ţiclea, A. Popescu, C. Tufan, M. Ţichindelean, O. Ţincă*, op. cit., p. 174.

[2] *C.-A. Moarcăş*, Apariţia dreptului sindical şi evoluţia sindicalismului pe plan mondial, în Analele Universităţii din Bucureşti (seria Drept), anul XLIV, 1995, p. 19.

[3] *I.T. Ştefănescu*, op. cit., 2012, p. 89.

[4] *Al. Ţiclea*, op. cit., 2011, p. 151.

tului sindical din România, Legea fundamentală constituie, în primul rând, izvor al libertăţii sindicale datorită reglementărilor democratice pe care le conţine în acest domeniu. Astfel, art. 40 alin. (1) consacră libertatea asocierii în sindicate, iar art. 9 prevede dreptul sindicatelor de a se constitui şi de a-şi desfăşura în mod liber, potrivit cu statutele lor, activitatea.

Codul muncii, la rândul său, conţine următoarele prevederi referitoare la libertatea sindicală:

- art. 217 – exerciţiul dreptului sindical al salariaţilor este recunoscut la nivelul tuturor angajatorilor;
- art. 218 – interzice orice intervenţie a autorităţilor publice de natură a limita drepturile sindicale sau a le împiedica exercitarea lor legală şi orice act de ingerinţă al patronilor sau al organizaţiilor patronale, fie direct, fie prin reprezentanţii sau membrii lor, în constituirea organizaţiilor sindicale sau în exercitarea drepturilor lor;
- art. 216 – sindicatele se pot asocia în mod liber în federaţii, confederaţii sau uniuni teritoriale.

Legea dialogului social face referire, în art. 3 alin. (3) la faptul că nimeni nu poate fi constrâns să facă sau să nu facă parte, să se retragă sau să nu se retragă dintr-o organizaţie sindicală. Mai mult, potrivit art. 33 alin. (1), membrii unei organizaţii sindicale au dreptul de a se retrage din organizaţia sindicală fără a avea obligaţia de a arăta motivele. Prin urmare, nu poate constitui un motiv de discriminare faptul că salariatul este sau nu membru al sindicatului dintr-o anumită unitate. De asemenea, principiul libertăţii sindicatelor este reflectat şi de art. 7 alin. (1): „organizaţiile sindicale au dreptul de a-şi elabora reglementări proprii, de a-şi alege liber reprezentanţii, de a-şi organiza gestiunea şi activitatea şi de a-şi formula programe proprii de acţiune, cu respectarea legii"[1].

➢ **Pluralismul sindical.** Acest principiu, care derivă din libertatea sindicală, asigură, legal, posibilitatea de a se constitui mai

[1] Aceste patru drepturi fundamentale sunt consacrate de art. 3 din Convenţia OIM nr. 87/1948 asupra libertăţii sindicale şi protecţia dreptului sindical.

multe sindicate în acelaşi sector de activitate sau chiar în aceeaşi unitate. Aşadar, în sistemul nostru de drept, în aceeaşi unitate se pot constitui mai multe sindicate[1], de asemenea, şi la nivel naţional există mai multe confederaţii sindicale[2]. Însă, spre a exercita anumite competenţe cu privire la raporturile de muncă, îndeosebi negocierea colectivă, legea impune anumite reguli de reprezentativitate[3].

Acest principiu este o manifestare a democraţiei sociale, prin existenţa mai multor sindicate la un nivel dat. Astfel, este combătut monopolul sindical. Însă, trebuie subliniat faptul că, o persoană poate face parte, în acelaşi timp, numai dintr-o singură organizaţie sindicală la acelaşi angajator [art. 3 alin. (4)].

➢ **Independenţa sindicatelor.** Organizaţiile sindicale sunt independente faţă de autorităţile publice, de partidele politice şi de organizaţiile patronale [art. 2 alin. (1)]. Orice organizaţie sindicală reprezintă o grupare care funcţionează prin ea însăşi, legea de funcţionare a acesteia o reprezintă statutul, însă în exerciţiul drepturilor care-i sunt recunoscute, aceasta este ţinută să respecte prevederile legii[4].

În acest sens, Legea dialogului social stabileşte imperativ următoarele:

- art. 7 alin. (2): este interzisă orice intervenţie din partea autorităţilor publice, a angajatorilor şi a organizaţiilor acestora de natură să limiteze ori să împiedice exercitarea drepturilor organizaţiilor sindicale;

- art. 40: organizaţiile sindicale nu pot fi dizolvate şi nu li se poate suspenda activitatea în baza unor acte de dispoziţie ale autorităţilor administraţiei publice sau ale patronatelor.

În aceste condiţii, organizarea şi activitatea internă rămân la latitudinea sindicatelor, însă, activitatea economică desfăşurată de organizaţiile sindicale, precum şi stabilirea obligaţiilor faţă de bugetul de stat şi bugetele de asigurări sociale este supusă contro-

---

[1] *I.T. Ştefănescu*, op. cit., 2012, p. 90.
[2] *Al. Ţiclea*, op. cit., 2011, p. 173.
[3] Titlul II, Capitolul V din Legea nr. 62/2011.
[4] *Al. Ţiclea*, op. cit., 2011, p. 161.

lului care se realizează de către organele administraţiei de stat competente [art. 26 alin. (2)].

Mai putem adăuga faptul că, sindicatele se pot constitui pe principiul teritorialităţii – locul de muncă – şi al profesiei[1].

§3. Categorii de persoane care nu pot face parte din sindicate

Libertatea sindicală individuală conţine o valenţă *pozitivă* (dreptul de a face parte dintr-un sindicat) şi *una negativă* (dreptul de a nu face parte dintr-un sindicat)[2]. Libertatea de asociere presupune dreptul recunoscut al oricărei persoane care exercită o profesie de a adera în mod liber la un sindicat, de a se retrage când doreşte din sindicat sau de a nu adera la niciun sindicat. Astfel, se pot sindicaliza *numai* persoanele care desfăşoară o activitate profesională dependentă (subordonată)[3]. Însă, acest drept nu este unul absolut, unele categorii de persoane, în virtutea funcţiei îndeplinite, nu dispun de libertatea sindicală.

Potrivit Legii dialogului social, *se pot sindicaliza*:

- persoanele încadrate cu contract individual de muncă – salariaţii;
- funcţionarii publici;
- funcţionarii publici cu statut special;
- membrii cooperatori;
- agricultorii încadraţi în muncă [art. 3 alin. (1)].

Astfel, se pot sindicaliza toate categoriile de salariaţi, precum şi *consilierii juridici*, *monahii* angajaţi în raporturi de muncă, cu excepţia preoţilor militari. De altfel, Legea nr. 284/2010[4] prevede

---

[1] *Al. Athanasiu*, Drept social comparat. Negocierea colectivă în ţările occidentale şi în România, Universitatea din Bucureşti, Facultatea de Drept, Bucureşti, 1992, p. 96.

[2] *Al. Ţiclea*, op. cit., 2011, p. 154.

[3] Idem, p. 175.

[4] Legea-cadru nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice (M.Of. nr. 877 din 28 decembrie 2010).

sprijin salarial din partea statului pentru stareţ, exarh, preoţi şi diaconi; aceştia fiind angajaţi în raporturi de muncă, rezultă că se pot sindicaliza[1].

Actuala reglementare a restrâns sfera persoanelor care se pot sindicaliza în raport cu reglementarea anterioară (art. 2 din Legea nr. 54/2003, abrogată), excluzând din această sferă profesioniştii şi persoanele aflate la cursuri de calificare[2]. Semnificativă în acest sens este Decizia nr. 25/2003[3], prin care Curtea Constituţională a constatat că în sistemul legii fundamentale, sindicatele constituie asociaţii ale salariaţilor, adică ale persoanelor care îşi desfăşoară activitatea profesională în cadrul unor raporturi de muncă. Aceeaşi concepţie se desprinde şi din Convenţia nr. 87/1948 a OIM, care, în art. 2 şi urm., face distincţie între lucrător şi cei care angajează, între organizaţiile lucrătorilor şi organizaţiile celor care angajează, referindu-se la persoane care îşi desfăşoară activitatea în cadrul unor raporturi de muncă.

Salariaţii minori se bucură de exercitarea libertăţii sindicale în aceleaşi condiţii ca şi salariaţii majori, ei pot deveni membri de sindicat fără a fi necesară încuviinţarea prealabilă a reprezentanţilor lor legali[4].

Referitor la *funcţionarii publici*, trebuie precizat faptul că aceştia sunt persoane ale căror venituri provin din munca lor, astfel, se pot asimila lucrătorilor, chiar dacă noţiunea de funcţionar este diferită de cea de salariat, distincţia dintre cele două ţinând, în principal, de calitatea beneficiarului muncii: angajator – autoritatea publică. Dreptul funcţionarilor publici de a se constitui în organizaţii sindicale şi de a adera la acestea este prevăzut de art. 3 alin. (1) din Legea dialogului social, coroborat cu art. 29 din

---

[1] A şi fost constituit Sindicatul „Păstorul cel Bun" (înregistrat la Judecătoria Craiova), însă Tribunalul Dolj a admis recursul înaintat de Mitropolia Olteniei, împotriva înfiinţării acestuia. Motivaţia judecătorilor a fost aceea că preoţii sunt conducători de comunităţi şi nu au cum să înfiinţeze sindicat.

[2] *Al. Ţiclea*, op. cit., 2011, p. 154.

[3] Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcţionarilor publici, republicată (M.Of. nr. 365 din 29 mai 2007).

[4] Art. 3 alin. (5) din Legea nr. 62/2011.

Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcţionarilor publici, care prevede că „dreptul la asocierea sindicală este garantat funcţionarilor publici" şi „ei pot, în mod liber, să înfiinţeze organizaţii sindicale, să adere la ele şi să exercite orice mandat în cadrul acestora". Însă, în situaţia în care înalţii funcţionari publici sau funcţionarii publici de conducere sunt aleşi în organele de conducere ale organizaţiilor sindicale, aceştia au obligaţia ca în termen de 15 zile de la alegerea în organele de conducere ale organizaţiilor sindicale să opteze pentru una dintre cele două funcţii. În cazul în care, funcţionarul public optează pentru desfăşurarea activităţii în funcţia de conducere în organizaţiile sindicale, raporturile de serviciu ale acestuia se suspendă pe o perioadă egală cu cea a mandatului în funcţia de conducere din organizaţia sindicală.

Funcţionarii publici cu statut special sunt supuşi unor reguli speciale, derogatorii într-o mare măsură de la statutul general reglementat de Legea nr. 188/1999, şi desfăşoară activităţi specifice. Intră în această categorie[1]:

- poliţiştii;
- managerii publici;
- funcţionarii publici din Administraţia Naţională a Penitenciarelor;
- personalul vamal;
- funcţionarii publici parlamentari.

Membrii cooperatori sunt supuşi dispoziţiilor Legii nr. 1/2005 privind organizarea şi funcţionarea cooperaţiei[2], care pot constitui mai multe forme, cum sunt: cooperative meşteşugăreşti, societăţi de consum, de valorificare, agricole, de locuinţe, pescăreşti, de transporturi, forestiere etc. Indiferent de calitatea pe care o au persoanele care îşi desfăşoară activitatea în cadrul acestor societăţi, acestea beneficiază de exerciţiul dreptului la libertate sindicală.

Persoanele care *nu se pot sindicaliza* sunt *per a contrario* cele care nu exercită o activitate profesională: *şomerii, pensionarii, studenţii, elevii*. Persoanele care sunt apte de muncă, dar care, temporar, nu au loc de muncă sau care se află în şomaj, nu pot face

---

[1] *Al. Ţiclea*, op. cit., 2011, p. 157.
[2] M.Of. nr. 172 din 28 februarie 2005.

parte dintr-un sindicat. În opinia noastră, o astfel de interpretare reprezintă o încălcare a principiului libertăţii de asociere, în sensul că în noţiunea de lucrător, aşa cum a fost definită de către Curtea de Justiţie a Uniunii Europene, intră şi persoanele apte de muncă, dar care nu lucrează la un moment dat [1]. În acelaşi sens, precizăm că potrivit art. 5 din Carta socială europeană revizuită[2], *„în vederea garantării sau promovării libertăţii lucrătorilor şi patronilor de a constitui organizaţii locale, naţionale sau internaţionale pentru apărarea intereselor lor economice şi sociale şi de a adera la aceste organizaţii, se impune ca legislaţiile naţionale să nu aducă atingere sau să fie aplicate de o manieră care să aducă atingere acestei libertăţi. Măsura în care garanţiile prevăzute în prezentul articol se vor aplica poliţiei va fi determinată prin legislaţia sau reglementarea naţională".*

În concepţia Cartei, libertatea de asociere priveşte nu doar pe lucrători, cât şi pe orice persoană care a dobândit drepturi în urma prestării unei munci (pensionari, şomeri). Potrivit practicii Comitetului European de Drepturi Sociale, *„prin lucrător ca subiect de drept al exerciţiului libertăţii sindicale, inclusiv al dreptului de asociere în sindicat, nu se înţelege doar salariatul (funcţionarul public) aflat în activitate, ci şi orice persoană care exercită drepturi în baza unei relaţii de muncă din trecut – şomeri şi pensionari".*

După cum precizam, legislaţia română nu respectă acest principiu. Astfel, atât Codul muncii, în art. 214, cât şi Legea dialogului social, în art. 3, recunosc dreptul de a constitui, respectiv de a adera la un sindicat, numai persoanelor încadrate cu contract individual de muncă, funcţionarilor publici, funcţionarilor publici cu statut special în condiţiile legii, membrilor cooperatori şi agricultorilor încadraţi în muncă, dar nu şi pensionarilor şi şomerilor. Aşadar, având în vedere că legea română încalcă atât prevederile Cartei sociale europene, cât şi interpretările Curţii de Justiţie a Uniunii Europene, apreciem că se impune modificarea de urgenţă a

---

[1] *R.R. Popescu*, op. cit., p. 13.

[2] Adoptată la Strasbourg la data de 3 mai 1996, a intrat în vigoare la 1 iulie 1999. România a semnat Carta la 15 mai 1997 şi a ratificat-o la 7 mai 1999 prin Legea nr. 74/1999 (M.Of. nr. 193 din 4 mai 1999).

dispoziţiilor sus-citate, în scopul alinierii acestora la principiile enunţate în dreptul european al muncii.

Art. 3 alin. (1) din Legea dialogului social exclude *persoanele care exercită o profesie liberală* de la dreptul de a constitui şi adera la un sindicat [Legea nr. 54/2003, Legea sindicatelor, în prezent abrogată, prevedea, în acest sens, în art. 2 alin. (1), că persoanele care exercită o meserie sau o profesiune în mod independent au dreptul să adere la o organizaţie sindicală].

Curtea Constituţională a constatat însă conformitatea acestei dispoziţii cu prevederile constituţionale prin Decizia nr. 574/2011: „în acest sens, se observă, având în vedere natura profesiilor liberale, că persoanele care exercită o profesiune liberală nu prestează activitatea în cauză în temeiul vreunui raport de muncă, ci în baza unor contracte de prestări de servicii în funcţie de domeniul în care activează. Calificarea unui contract ca fiind contract de muncă presupune reunirea a trei elemente, respectiv prestarea muncii ca scop primar al contractului, remunerarea muncii depuse şi existenţa unui raport de subordonare. Contractul de muncă trebuie să îl plaseze pe lucrător sub direcţia, supravegherea şi autoritatea angajatorului său".

Curtea de Casaţie franceză, Secţia socială, în cauza *Société Générale*, soluţionată prin Hotărârea din 13 noiembrie 1996 a stabilit că „raportul de subordonare se caracterizează prin executarea unei munci sub autoritatea angajatorului care are îndrituirea de a da ordine şi directive, de a controla prestarea muncii şi de a sancţiona încălcările săvârşite de către angajat. În lipsa raportului de subordonare, relaţiile contractuale convenite de părţi nu se obiectivizează într-un raport de muncă, ci rămân doar în sfera dreptului civil, eventual comercial. În schimb, angajaţii sunt părţi ale raportului de muncă, raport care este guvernat fie de Codul muncii, fie de legile speciale ce reglementează situaţia unor anumite categorii de personal. Prin urmare, în mod evident, rezultă că, persoanele care exercită profesii liberale sunt într-o situaţie juridică diferită faţă de categoria generică de angajaţi. Însă, nimic nu împiedică persoanele care exercită profesii liberale să îşi constituie asociaţii în vederea apărării şi promovării intereselor lor profesionale".

Persoanele care deţin funcţii de demnitate publică, conform legii: magistraţii, personalul militar din Ministerul Apărării Naţionale, Ministerul Administraţiei şi Internelor, Serviciul Român de Informaţii, Serviciul de Protecţie şi Pază, Serviciul de Informaţii Externe şi Serviciul de Telecomunicaţii Speciale, unităţile şi/sau subunităţile din subordinea ori coordonarea acestora nu pot constitui şi/sau adera la o organizaţie sindicală (art. 4).

Din acest text normativ rezultă că *nu se pot sindicaliza*:

- persoanele care deţin funcţii de demnitate publică;
- magistraţii;
- cadrele militare permanente.

Legea dialogului social elimină, astfel, interdicţia de a se sindicaliza pentru persoanele care deţin funcţii de conducere. Oricum, textul din legea anterioară era în contradicţie cu prevederile Convenţiei nr. 87/1948, potrivit cu care: „lucrătorii şi angajatorii, fără nicio deosebire, au dreptul, fără autorizaţie prealabilă, să constituie organizaţii...". Nici normele Uniunii Europene sau ale Consiliului Europei nu fac vreo deosebire între salariaţii cu funcţii de conducere şi ceilalţi salariaţi în privinţa dreptului de a constitui sau nu organizaţii sindicale.

Amintim faptul că *„persoanele care deţin funcţii de demnitate publică"* sunt:

- Preşedintele României;
- deputaţii şi senatorii;
- consilierii prezidenţiali şi consilierii de stat ai Administraţiei Prezidenţiale;
- Prim-ministrul, miniştrii, miniştrii-delegaţi, secretarii, secretarii de stat şi funcţiile asimilate acestora;
- aleşii locali (primari, viceprimari, preşedinţi şi vicepreşedinţi ai consiliilor judeţene, consilierii locali şi judeţeni).

Este de înţeles această interdicţie pentru demnitari, deoarece aceştia nu au nevoie de vreo protecţie în faţa vreunui angajator, reprezentând cel mai înalt nivel al autorităţii statale, astfel că, nu există niciun raţiune de a se sindicaliza[1].

[1] *Al. Ţiclea*, op. cit., 2011, p. 159.

În ceea ce privește *magistrații*, deși se află în raporturi de muncă, misiunea lor este una specială:

- înfăptuiesc justiția, judecătorii sunt independenți și se supun numai legii (art. 124 din Constituția României);
- reprezintă interesele generale ale societății și apără ordinea de drept, precum și drepturile și libertățile cetățenilor [art. 131 alin. (1) din Constituția României].

Curtea Constituțională a statuat că această limitare a exercițiului dreptului de a se constitui în sindicate a magistraților nu încalcă prevederile Constituției și nici reglementările internaționale în materie. Curtea reține că: „art. 40 alin. (1) din Constituție prevede dreptul cetățenilor de a se asocia liber în partide politice, în sindicate, în patronate și în alte forme de asociere. Acest drept fundamental, social-politic, care nu este însă un drept absolut, se exercită prin participare la constituirea asociațiilor sau prin aderare la asociații existente. Prevăzând posibilitatea constituirii mai multor tipuri de asociații, nedeterminate în mod limitativ, art. 40 alin. (1) din Legea fundamentală are în vedere și posibilitatea limitării sferei persoanelor care pot constitui ori pot adera la diferite tipuri de asociații, în funcție de obiectul de activitate și de scopul asociațiilor respective, limitare ce se concretizează prin lege, ținându-se seama de situația obiectiv diferită a anumitor categorii de persoane, fără a se aduce atingere, prin aceasta, principiului egalității în drepturi, consacrat la art. 16 alin. (1) din Constituție. Înseși prevederile constituționale stabilesc anumite limite ale dreptului de asociere, care privesc trei aspecte: a) scopurile și activitatea; b) membrii; c) caracterul asociației, rezultând din modul său de constituire. Astfel, art. 40 alin. (3) din Legea fundamentală și dispozițiile altor legi organice prevăd anumite categorii de persoane care nu pot face parte din partide politice. Membri ai unor asociații profesionale pot fi numai persoanele care exercită aceeași profesie. De exemplu, în asociațiile patronale pot intra numai angajatorii, iar în cele ale proprietarilor de locuințe ori ale locatarilor, numai proprietarii de locuințe sau locatarii. Astfel, nici limitarea categoriilor de persoane care pot constitui ori pot adera la sindicate nu contravine principiului constituțional referitor la libertatea de asociere. Pe de altă parte, art. 9 din Constituție prevede că:

«Sindicatele, patronatele şi asociaţiile profesionale se constituie şi îşi desfăşoară activitatea potrivit cu statutele lor, în condiţiile legii. Ele contribuie la apărarea drepturilor şi la promovarea intereselor profesionale, economice şi sociale ale membrilor lor». Şi din această prevedere constituţională rezultă existenţa mai multor tipuri de asociaţii, cu obiect de activitate şi scopuri diferite. Membrii diferitelor asociaţii au drepturi şi interese profesionale, economice sau sociale diferite, ceea ce înseamnă că şi categoriile de persoane care pot face parte din anumite asociaţii sunt diferite. Textul constituţional menţionat prevede constituirea şi desfăşurarea activităţii asociaţiilor potrivit cu statutele lor, în condiţiile legii. Prin urmare, Curtea reţine că legea poate institui anumite condiţii obligatorii privind constituirea şi desfăşurarea activităţii asociaţiilor, inclusiv categoriile de persoane care pot face parte din diferite asociaţii, de la care statutele lor nu pot deroga. Categoriile de persoane care nu pot constitui ori nu pot adera la anumite tipuri de asociaţi pot face parte din alte tipuri de asociaţie, dreptul lor la liberă asociere nefiind atins".

Apare aceeaşi raţiune a interdicţiei de a se sindicaliza, asemănătoare cu cea prevăzută pentru demnitari, pentru *cadrele militare permanente*, care veghează la apărarea ţării şi a securităţii naţionale.

În consecinţă, aceste excepţii prevăzute de lege reprezintă restrângeri ale dreptului de asociere în sindicate, permise de normele internaţionale. Potrivit art. 8 pct. 2 din Pactul internaţional cu privire la drepturile economice sociale şi culturale şi art. 5 din Carta socială europeană este la latitudinea statelor să restricţioneze sau nu dreptul de asociere sindicală şi dreptul la grevă în cazul membrilor forţelor armate, poliţiei sau funcţiei publice. Dacă magistraţii nu se pot sindicaliza, *personalul auxiliar de specialitate al instanţelor judecătoreşti* (grefieri, arhivari, informaticieni, registratori) este liber să se asocieze ori să adere la organizaţii sindicale, precum şi la organizaţii profesionale, locale, naţionale sau internaţionale, în scopul apărării intereselor sale profesionale, sociale şi economice[1].

[1] Art. 61 din Legea nr. 567/2004 privind statutul personalului auxiliar de specialitate al instanţelor judecătoreşti şi al parchetelor de pe lângă acestea (M.Of. nr. 1197 din 14 decembrie 2004).

§4. Constituirea, organizarea şi funcţionarea organizaţiilor sindicale

4.1. Conducerea organizaţiilor sindicale

Problema stabilirii membrilor din conducere este lăsată la latitudinea sindicatelor prin statutele proprii. Acest lucru face posibilă existenţa unei varietăţi de denumiri a acestor organe de conducere, a unei game largi de modalităţi de alegere şi revocare, de durată a mandatelor şi atribuţii. Numitorul comun îl reprezintă art. 8 din Legea dialogului social, care prevede condiţiile pe care trebuie să le îndeplinească, cumulativ, cei în cauză, valabile pentru toate sindicatele:

- să fie membri ai organizaţiei sindicale respective;
- să aibă capacitate de exerciţiu deplină, adică să fi împlinit vârsta de 18 ani[1];
- să nu execute pedeapsa complementară a interzicerii dreptului de a ocupa o funcţie sau de a exercita o profesiune de natura aceleia de care s-au folosit pentru săvârşirea infracţiunii.

Se poate deduce că, acele persoane, care în exercitarea funcţiei lor de membri în organele de conducere ale sindicatelor au săvârşit anumite fapte penale sancţionate cu pedeapsa principală, cât şi cu pedeapsa complementară a interzicerii dreptului de a ocupa o asemenea funcţie, nu pot fi alese în organele de conducere pe durata exercitării acelei pedepse complementare. Poate fi vorba de acele persoane, care, în exercitarea unor profesii au săvârşit infracţiuni sancţionate şi cu pedeapsa complementară a exercitării acelei profesii.

Aceste condiţii sunt minimale, prin urmare, prin statut se pot stabili alte condiţii, ce pot completa prevederile din lege, cu condiţia să nu limiteze exerciţiul dreptului sindical. De asemenea, prin statut se pot stabili: denumirea organelor de conducere, modul de alegere şi de revocare, durata mandatelor şi atribuţiile [art. 6 lit. e)]. În plus, Legea dialogului social prevede şi obligaţia orga-

[1] Art. 38 din Noul Cod civil, Legea nr. 287/2009 privind Codul civil, republicată (M.Of. nr. 505 din 15 iulie 2011).

nului de conducere de a ţine evidenţa numărului de membri, a încasărilor şi a cheltuielilor de orice fel (art. 13).

Autonomia organizaţiilor sindicale nu poate fi pe deplin garantată, dacă membrii lor nu au dreptul de a-şi alege, în toată libertatea, reprezentanţii săi. Autorităţile publice trebuie să se abţină de la orice intervenţie de natură să împiedice exercitarea acestui drept sau în derularea alegerilor sindicale, condiţiile de eligibilitate, realegere sau destituirea reprezentanţilor.

4.2. Protecţia persoanelor alese în organele de conducere ale sindicatelor

Protecţia liderilor sindicali împotriva concedierii a fost restrânsă ca urmare a modificării art. 223 C.muncii, prin Legea nr. 40/2011[1]. Conform acestui articol, „pe toata durata exercitării mandatului, reprezentanţii aleşi în organele de conducere ale sindicatelor nu pot fi concediaţi pentru motive ce ţin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariaţii din unitate", iar, conform art. 60 alin. (1) lit. g), „concedierea salariaţilor nu poate fi dispusă pe durata exercitării unei funcţii eligibile într-un organism sindical, cu excepţia situaţiei în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate, săvârşite de către acel salariat. Prin urmare, aceste dispoziţii prevăd faptul că liderii sindicali pot fi concediaţi pentru motive care ţin de persoana lor sau pentru motive care nu ţin de persoana lor. Interdicţia concedierii vizează numai motivele care se referă la îndeplinirea mandatului lor. Pe când, anterior Legii nr. 40/2011, aceste persoane beneficiau de protecţia împotriva concedierii pe motive care nu ţin de persoana salariatului, pentru necorespundere profesională sau pentru motive ce ţin de îndeplinirea mandatului, pe toată durata exercitării mandatului, precum şi pe o perioadă de 2 ani de la încetarea acestuia.

---

[1] Legea nr. 40/2011 pentru modificarea şi completarea Legii nr. 53/2003 (M.Of. nr. 225 din 31 martie 2011). După republicarea Codului muncii (M.Of. nr. 345 din 18 mai 2011) art. 223 a devenit art. 220.

Legea dialogului social nu a mai preluat prevederile art. 10 alin. (1) şi (2) din Legea nr. 54/2003[1] privind protecţia liderilor sindicali, care nu puteau fi concediaţi pe durata mandatului şi nici după încetarea acestuia pentru o perioadă de 2 ani pentru motive care privesc activitatea sindicală. Această prevedere era corelată cu prevederile art. 28 din Carta socială europeană revizuită[2], la care România este parte[3], potrivit căruia: „reprezentanţii lucrătorilor trebuie să beneficieze de o protecţie efectivă împotriva actelor care ar putea să le aducă un prejudiciu, inclusiv a concedierii, şi care ar fi motivate de calitatea sau de activităţile acestora ca reprezentanţi ai lucrătorilor din întreprindere şi să beneficieze de facilităţi adecvate care să le permită să îşi îndeplinească rapid şi eficient propriile atribuţii". În aceste condiţii, protecţia liderilor sindicali trebuie menţinută şi ulterior încetării mandatului pe o anumită perioadă. Considerăm că soluţia la care s-a oprit legiuitorul din 2011 poate atrage sancţiuni statului român pentru nerespectarea obligaţiilor internaţionale. În plus, liderii sindicali se află într-o situaţie diferită faţă de celelalte categorii de salariaţi, o astfel de protecţie fiind necesară şi utilă, pentru a beneficia de egalitate de tratament în raport cu unitatea. În acest sens, considerăm că, ar trebui să se introducă un text de lege care să prevadă această măsură de protecţie pentru liderii sindicali.

Curtea Constituţională a fost sesizată cu o excepţie de neconstituţionalitate[4] cu privire la această prevedere din Legea dialogului social, pronunţându-se în sensul constituţionalităţii acestei reglementări şi mai mult în sensul utilităţii ei pentru o reală protecţie a liderilor de sindicat, ştiut fiind faptul că, sub umbrela necorespunderii profesionale angajatorul putea să dispună concedierea unei persoane mult mai uşor[5].

---

[1] M.Of. nr. 73 din 5 februarie 2003.

[2] Carta socială europeană, adoptat în 1961 şi revizuit în 1996, ce a intrat în vigoare în 1999.

[3] Semnată la 14 mai 1997, ratificată prin Legea nr. 74 din 3 mai 1999 (M.Of. nr. 193 din 4 mai 1999).

[4] DCC nr. 574/04.05.2011 (M.Of. nr. 368 din 26 mai 2011).

[5] *R.R. Popescu*, op. cit., p. 13.

4.3. Dobândirea personalităţii juridice de către organizaţiile sindicale

Constituirea organizaţiilor sindicale presupune parcurgerea a două etape: a) prima etapă se referă la adoptarea statutului de către membrii săi, cu respectarea prevederilor legale; b) a doua etapă priveşte dobândirea personalităţii juridice.

4.4. Statutul

Potrivit art. 5 din Legea dialogului social, „constituirea, organizarea, funcţionarea, reorganizarea şi încetarea activităţii unei organizaţii sindicale se reglementează prin statutul adoptat de membrii săi, cu respectarea prevederilor legale. În absenţa unor prevederi statutare exprese cu privire la reorganizarea şi încetarea activităţii organizaţiei sindicale, se vor aplica dispoziţiile de drept comun privind încetarea persoanelor juridice". Rezultă faptul că, statutul nu este legal conceput dacă nu conţine dispoziţii referitoare la constituirea, organizarea şi funcţionarea acelei organizaţii sindicale[1]. De altfel, conform art. 6, *statutele organizaţiilor sindicale* trebuie să cuprindă cel puţin următoarele prevederi cu privire la:

a) scopul constituirii, denumirea şi sediul organizaţiei sindicale;

b) modul în care se dobândeşte şi încetează calitatea de membru al organizaţiei sindicale;

c) drepturile şi îndatoririle membrilor;

d) modul de stabilire şi încasare a cotizaţiei;

e) organele executive de conducere, denumirea acestora, modul de alegere şi de revocare, durata mandatelor şi atribuţiile lor;

f) condiţiile şi normele de deliberare pentru modificarea statutului şi de adoptare a hotărârilor;

g) mărimea şi compunerea patrimoniului iniţial;

h) divizarea, comasarea sau dizolvarea organizaţiei sindicale, transmiterea ori, după caz, lichidarea patrimoniului.

Prin urmare, aceste prevederi, atribute ale libertăţii sindicale, pe care trebuie să le conţină statutul, sunt minimale, rămânând la

[1] *Al. Ţiclea*, op. cit., 2010, p. 190.

latitudinea fondatorilor detalierea acestora sau înscrierea unor alte prevederi, pe care le consideră necesare, ceea ce înseamnă că sindicatele sunt libere să-şi adopte aşa-numitele *norme de ordin intern*. Scopul organizaţiei sindicale trebuie să fie conform cu prevederile art. 1 din lege: *promovarea intereselor profesionale, economice şi sociale ale membrilor săi.* Singura restricţie în elaborarea statutului o constituie respectarea legilor în vigoare [art. 6 alin. (2)]. De asemenea, legea dialogului social nu cuprinde prevederi cu privire la vreo aprobare prealabilă, din acest punct de vedere, legea fiind conformă cu Convenţia OIM nr. 87.

Statutul trebuie semnat de cel puţin 15 membri fondatori – numărul minim pentru constituirea unui sindicat. Faţă de Legea anterioară, Legea sindicatelor nr. 54/2003, potrivit căreia, salariaţii, care fac parte din sindicat, puteau fi angajaţi nu numai la acelaşi angajator, ci şi la angajatori diferiţi, Legea dialogului social prevede, în mod expres, ca aceşti salariaţi să fie angajaţi numai la aceeaşi unitate-angajator [art. 3 alin. (2)].

Potrivit art. 14 din Legea dialogului social, „pentru dobândirea de către sindicat a personalităţii juridice, împuternicitul special al membrilor fondatori ai sindicatului, prevăzut în procesul-verbal de constituire, trebuie să depună o cerere de înscriere la judecătoria în a cărei rază teritorială îşi are sediul acesta. La cererea de înscriere a sindicatului se va anexa originalul şi câte două copii certificate de reprezentantul legal de pe următoarele acte:

a) procesul-verbal de constituire a sindicatului, semnat de membrii fondatori;

b) statutul;

c) lista membrilor organului executiv de conducere al sindicatului, cu menţionarea numelui, prenumelui, codului numeric personal, profesiunii/funcţiei şi a domiciliului acestora".

Legea dialogului social elimină obligaţia de a anexa procura autentică a „împuternicitului special al membrilor fondatori". Astfel, este suficient ca împuternicitul să fie desemnat de organele de conducere, nefiind nevoie de o procură autentică în acest sens.

Art. 15 dispune că judecătoria este obligată ca, în termen de cel mult 5 zile de la înregistrarea acesteia, să examineze dacă s-au depus toate actele necesare şi dacă statutul sindicatului este

conform prevederilor legale în vigoare. În cazul în care, constată că cerinţele legale pentru constituirea sindicatului nu sunt îndeplinite, preşedintele completului de judecată îl citează în camera de consiliu pe împuternicitul special, căruia îi solicită, în scris, remedierea neregularităţilor constatate, în termen de cel mult 7 zile. Atunci când sunt întrunite cerinţele prevăzute, instanţa va proceda la soluţionarea cererii în termen de 10 zile, cu citarea împuternicitului special al membrilor fondatori ai organizaţiei sindicale, pronunţând o hotărâre motivată de admitere sau de respingere a cererii, care se comunică semnatarului cererii de înscriere, în termen de cel mult 5 zile de la pronunţare. Observăm faptul că textul de lege face referire la anumite termene de acţiune, însă, nerespectarea acestora nu va afecta legalitatea actelor procedurale şi nici forţa sau autoritatea hotărârii judecătoreşti pronunţate.

Art. 16 din lege prevede că hotărârea judecătorească este supusă numai recursului[1], prin urmare nu şi apelului, în acest caz, instanţa poate să examineze cauza sub toate aspectele. Termenul de recurs este de 15 zile şi curge de la comunicarea hotărârii, iar pentru procuror acest termen începe să curgă de la pronunţare. În cazul nerespectării acestui termen, recursul va fi respins pe motiv de tardivitate. Recursul se va judeca, de asemenea, cu citarea împuternicitului special al membrilor fondatori ai organizaţiei sindicale, în termen de 30 de zile. Se instituie şi un termen pentru soluţionarea recursului, de 5 zile de la pronunţare. Înscrierea în registrul special al sindicatelor se face din oficiu, în termen de 7 zile de la data rămânerii definitive şi irevocabile a hotărârii pronunţate de judecătorie. În acest registru se va înscrie denumirea şi sediul sindicatului, numele şi prenumele membrilor organului de conducere, codul numeric personal al acestora, data înscrierii, precum şi numărul şi data hotărârii judecătoreşti definitive şi irevocabile de admitere a cererii de înscriere (art. 17).

---

[1] Menţionăm că începând cu 1 februarie 2013, potrivit art. unic pct. 1 din O.U.G. nr. 44/2012 privind modificarea art. 81 din Legea nr. 76/2012 pentru punerea în aplicare a Legii nr. 134/2010 privind Codul procedură civilă (M.Of. nr. 606 din 23 august 2012), hotărârile judecătoriei vor fi supuse numai apelului în materie necontencioasă.

Astfel, sindicatul dobândeşte personalitate juridică de la data înscrierii în registrul special al sindicatelor a hotărârii judecătoreşti definitive şi irevocabile. Orice modificare ulterioară a statutului, precum şi orice schimbare în componenţa organului de conducere trebuie comunicată judecătoriei sau a Tribunalului Municipiului Bucureşti, după caz, unde s-au înregistrat, în termen de 30 de zile (art. 20).

Dacă nu se acţionează pentru dobândirea personalităţii juridice prin depunerea actelor necesare la judecătoria competentă, sindicatul nu există ca persoană juridică, dar, există ca o asociaţie nedeclarată, ca o grupare de fapt.

4.5. Consecinţele personalităţii juridice

În calitate de persoană juridică, organizaţia sindicală dispune de unele drepturi:

- *este titulara unui patrimoniu* – poate dobândi, în condiţiile prevăzute de lege, cu titlu gratuit sau oneros, orice fel de bunuri mobile şi imobile necesare realizării scopului pentru care este înfiinţată [art. 22 alin. (1)];
- *pot încheia diferite contracte, convenţii sau acorduri* cu alte persoane fizice sau juridice, cel mai important fiind, desigur, contractul colectiv de muncă;
- *poate figura ca reclamant sau ca pârât* în faţa oricărei instanţe de judecată şi nu numai în cauze care îl privesc în calitate de persoană juridică, ci şi în cele în care apără drepturile membrilor săi.

În vederea realizării scopului pentru care sunt constituite, organizaţiile sindicale au dreptul să folosească mijloace specifice, cum sunt (art. 27):

- negocierile,
- procedurile de soluţionare a litigiilor prin: conciliere, mediere, arbitraj, petiţie, pichet de protest, marş, miting şi demonstraţie sau grevă.

§5. Patrimoniul organizaţiei sindicale

Fiind persoane juridice, organizaţiile sindicale au un patrimoniu propriu, care, potrivit art. 21 din Lege poate fi folosit numai potrivit intereselor membrilor de sindicat, fără a putea fi împărţit între aceştia. Prin urmare, pentru realizarea scopului pentru care au fost înfiinţate, organizaţiile sindicale pot dobândi, în condiţiile prevăzute de lege, cu titlu gratuit sau oneros, orice fel de bunuri mobile şi imobile [art. 22 alin. (1)]. În cazul în care organizaţiile sindicale dobândesc bunuri mobile şi imobile de la autorităţi publice centrale sau locale, cu titlu gratuit, ori primite în folosinţă, acestea nu se pot utiliza în scopuri patrimoniale (art. 23).

Reglementarea anterioară stabilea în mod expres obligativitatea angajatorului de a pune la dispoziţia organizaţiilor sindicale spaţiile corespunzătoare funcţionării acestora şi să asigure dotările necesare desfăşurării activităţii sindicale [art. 22 alin. (3) din Legea nr. 54/2003]. Referitor la acest text normativ, Curtea Constituţională a respins excepţia de neconstituţionalitate, prin Decizia nr. 50/2004[1], Decizia nr. 475/2007[2], Decizia nr. 1180/2008[3] menţionând că:

- reglementarea obligaţiei în cauză nu încalcă dreptul de proprietate al angajatorilor, ci limitează doar folosinţa sa – limitare posibilă în temeiul art. 44 alin. (1) din Constituţie; limitarea folosinţei dreptului de proprietate corespunde şi spiritului Cartei sociale europene revizuite;
- limitarea în cauză este justificată şi de nevoia de a se asigura caracterul efectiv al garantării exercitării dreptului de asociere liberă în sindicate;
- prin realizarea atribuţiilor lor, sindicatele acţionează, în fond, şi pentru satisfacerea intereselor legale ale patronatului, justificându-se, astfel, un anumit sprijin patronal[4].

---

[1] M.Of. nr. 168 din 26 februarie 2004.
[2] M.Of. nr. 378 din 4 iunie 2007.
[3] M.Of. nr. 823 din 8 decembrie 2008.
[4] *I.T. Ştefănescu*, op. cit., 2010, p. 113.

În temeiul reglementării actuale, art. 22 alin. (2), la nivel de unitate, prin contractele colective de muncă, organizaţiile sindicale *pot* negocia punerea la dispoziţie a spaţiilor şi facilităţilor necesare desfăşurării activităţii sindicale. În consecinţă, Legea dialogului social elimină obligativitatea angajatorilor de a pune la dispoziţia sindicatului spaţii corespunzătoare funcţionării cu titlu gratuit şi lasă posibilitatea negocierii acestui aspect.

Pentru construirea de sedii proprii, confederaţiile şi federaţiile sindicale reprezentative pot primi, în condiţiile prevăzute de lege, în concesiune sau cu chirie, terenuri din proprietatea privată a statului ori a unităţilor administrativ-teritoriale. Închirierea sau concesionarea se face prin act administrativ emis de autoritatea competentă [art. 22 alin. (3)].

Prin statut se pot stabili condiţiile în care se pot realiza cheltuielile sau utilizarea patrimoniului activ al organizaţiilor sindicale. Astfel, potrivit art. 25 din Lege, organizaţia sindicală poate:

- să sprijine material membrii săi în exercitarea profesiunii;
- să constituie case de ajutor proprii;
- să editeze şi să tipărească publicaţii proprii;
- să înfiinţeze şi să administreze, în condiţiile legii, în interesul membrilor săi, unităţi sociale, de cultură, învăţământ şi cercetare în domeniul activităţii sindicale, societăţi comerciale, de asigurări, precum şi bancă proprie;
- să constituie fonduri proprii pentru ajutorarea membrilor săi;
- să organizeze şi să sprijine material şi financiar activităţi cultural-artistice;
- să organizeze şi să desfăşoare cursuri de pregătire şi calificare profesională, în condiţiile legii;
- să desfăşoare şi alte activităţi prevăzute prin statut, în condiţiile legii.

În ceea ce priveşte realizarea controlului asupra activităţii organizaţiilor sindicale, art. 26 prevede că activitatea financiară proprie este controlată de către comisia de cenzori, care funcţionează potrivit statului şi legislaţiei în vigoare, însă activitatea economică desfăşurată de organizaţiile sindicale este supusă controlului realizat de către organele administraţiei de stat competente.

§6. Atribuţiile organizaţiilor sindicale

Potrivit prevederilor Codului muncii, sindicatele au dreptul:

- de a fi consultate în cazul concedierilor colective şi să primească informaţii relevante în legătură cu acestea (art. 69);
- să primească notificarea intenţiei angajatorului la concediere colectivă şi să propună măsuri în vederea evitării concedierilor ori diminuării numărului salariaţilor concediaţi (art. 79, 71, şi 73);
- să fie consultate cu privire la elaborarea şi examinarea normelor de muncă (art. 132);
- să-şi dea acordul cu privire la cumularea zilelor de repaus săptămânal [art. 137 alin. (4)];
- de a fi consultate în elaborarea măsurilor de securitate şi sănătate în muncă [art. 178 alin. (3)];
- de a fi consultate la întocmirea regulamentului intern de către angajator (art. 241);
- să asiste, la cererea salariatului, la efectuarea cercetării disciplinare prealabile [art. 251 alin. (4)].

În acelaşi sens, Legea dialogului social dispune că organizaţiile sindicale se constituie în scopul apărării drepturilor prevăzute în legislaţia naţională, în contractele colective şi individuale de muncă sau în acordurile colective de muncă, precum şi în pactele, tratatele şi convenţiile internaţionale la care România este parte, pentru promovarea intereselor profesionale, economice şi sociale ale membrilor săi.

În exercitarea atribuţiilor respective, organizaţiile sindicale au dreptul de a întreprinde orice acţiune prevăzută de lege, inclusiv de a formula acţiune în justiţie în numele membrilor lor, în baza unei împuterniciri scrise din partea acestora. Acţiunea nu va putea fi introdusă sau continuată de organizaţia sindicală dacă cel în cauză se opune sau renunţă la judecată în mod expres [art. 28 alin. (2)].

În virtutea art. 29, confederaţiile sindicale reprezentative la nivel naţional pot adresa autorităţilor publice competente, în condiţiile art. 74 din Constituţia României, republicată, propuneri de legiferare în domeniile de interes sindical. Sensul sintagmei „domenii de interes sindical" cuprinde incontestabil reglementări

referitoare la raporturile de muncă, iar nu numai activitatea sindicală înţeleasă în sensul ei restrâns[1]. În plus, acest drept nu reprezintă un drept la iniţiativă legislativă în accepţiune constituţională. Observăm că, Legea dialogului social a eliminat prevederea, potrivit căreia, orice organizaţie sindicală poate adresa autorităţilor publice competente propuneri de legiferare în domeniile de interes sindical, şi nu numai confederaţiilor sindicale reprezentative la nivel naţional[2].

Angajatorul poate invita sindicatul reprezentativ la nivel de unitate să participe în consiliul de administraţie sau alt organ asimilat acestuia, inclusiv în cazul administraţiei publice, la discutarea problemelor de interes profesional, economic şi social (art. 30).

În scopul apărării drepturilor şi promovării intereselor profesionale, economice şi sociale ale membrilor, organizaţiile sindicale reprezentative vor primi de la angajatori sau de la organizaţiile acestora informaţiile necesare pentru *negocierea contractelor colective* de muncă ori, după caz, a acordurilor colective, în condiţiile legii.

Legea dialogului social prevede şi dreptul de a negocia şi încheia contractele colective de muncă şi dreptul la declanşarea conflictelor colective de muncă în legătură cu începerea, desfăşurarea şi încheierea negocierilor contractelor colective de muncă. În cazul conflictelor colective de muncă, angajaţii sunt reprezentaţi de organizaţiile sindicale reprezentative sau reprezentanţii angajaţilor, după caz, care participă la negocierile colective ale contractului sau acordului colectiv de muncă aplicabil (art. 160).

Totodată, organizaţia sindicală poate desfăşura o gamă largă de activităţi, inclusiv de natură economică, comercială sau bancară.

§7. Raporturile organizaţiei sindicale cu membrii lor

Raporturile dintre organizaţiile sindicale şi membrii lor sunt reglementate prin statutele proprii şi prin lege (art. 32). Legea

---

[1] *I.T. Ştefănescu*, op. cit., 2010, p. 119.
[2] Art. 29 din Legea nr. 54/2003.

stabileşte că membrii unei organizaţii sindicale au dreptul de a se retrage din organizaţia sindicală fără a avea obligaţia de a arăta motivele, însă nu pot cere restituirea sumelor depuse drept cotizaţie sau a sumelor ori bunurilor donate (art. 33).

Membrii aleşi în organele executive de conducere ale organizaţiilor sindicale, personalul de specialitate şi administrativ din aparatul acestora pot fi salarizaţi din fondurile organizaţiilor sindicale (art. 34), iar cei care lucrează nemijlocit în unitate în calitate de angajaţi au dreptul la reducerea programului lunar de lucru cu un număr de zile destinate activităţii sindicale, negociate prin contractul sau acordul colectiv de muncă la nivel de unitate, fără obligaţia angajatorului de a plăti drepturile salariale pentru aceste zile (art. 35). Astfel că, zilele neutilizate pentru activitatea sindicală într-o lună nu vor putea fi reportate pentru luna următoare. Desigur, modalitatea de desfăşurare a activităţilor sindicale în timpul programului normal de lucru se stabileşte de către părţi prin contractul sau acordul colectiv de muncă la nivel de unitate.

§8. Reorganizarea şi dizolvarea organizaţiilor sindicale

8.1. Reorganizarea sindicatelor

În absenţa unor dispoziţii speciale din Legea dialogului social nr. 62/2011, se vor aplica dispoziţiile de drept comun, reorganizarea înfăptuindu-se prin oricare din formele prevăzute: fuziune, absorbţie, divizare[1]. Specific organizaţiilor sindicale poate fi *sciziunea* – divizarea unui sindicat ca urmare a unor disensiuni interne. Desigur, nu trebuie să se confunde cu ieşirea sau chiar excluderea dintr-o federaţie sau confederaţie. Astfel că, în această situaţie, sciziunea presupune împărţirea bunurilor, atribuirea sediului etc. Potrivit art. 36 din Lege, reorganizarea unei organizaţii sindicale presupune ca orice acţiune asupra patrimoniului să se realizeze în baza hotărârilor care se iau conform statutului.

[1] *Al. Ţiclea*, op. cit., 2011, p. 177.

8.2. Dizolvarea sindicatelor

Art. 37 prevede că dizolvarea se realizează prin hotărâre a membrilor sau a delegaţiilor acestora adoptată conform statutelor proprii. Organizaţiile sindicale nu pot fi dizolvate şi nu li se poate suspenda activitatea în baza unor acte de dispoziţie ale autorităţilor administraţiei publice sau ale patronatelor [art. 40 alin. (1)]. Un efect al dizolvării priveşte patrimoniul sindicatului, care se împarte conform dispoziţiilor din statut sau, în lipsa unor astfel de prevederi, potrivit hotărârii adunării de dizolvare. Dacă statutul nu prevede modul de distribuire a patrimoniului şi nici adunarea de dizolvare nu a luat o hotărâre în această privinţă, tribunalul judeţean sau al municipiului Bucureşti, după caz, sesizat de oricare membru al organizaţiei sindicale, hotărăşte asupra distribuirii patrimoniului (art. 38).

În termen de 5 zile de la dizolvare, conducătorii organizaţiei sindicale dizolvate sau lichidatorii patrimoniului sunt obligaţi să ceară instanţei judecătoreşti competente care a operat înscrierea ei în registrul special al sindicatelor ca persoană juridică să facă menţiunea dizolvării organizaţiei sindicale. După trecerea acestui termen, orice persoană interesată din rândul membrilor organizaţiei sindicale poate cere instanţei judecătoreşti competente efectuarea menţiunii respective (art. 39). Organizaţiile sindicale se pot dizolva forţat dacă nu mai îndeplinesc condiţiile prevăzute de lege pentru constituirea sa, cum ar fi scăderea numărului membrilor săi sub limita minimă impusă de lege. În aceste situaţii, orice persoană interesată poate solicita instanţei competente dizolvarea organizaţiei în cauză, în baza unei cereri motivate [art. 40 alin. (2)].

§9. Forme de asociere ale organizaţiilor sindicale

9.1. Federaţiile şi confederaţiile sindicale

Legea dialogului social prevede în art. 41 faptul că sindicatele pot forma diferite structuri după criteriul sectoarelor de activitate, în temeiul dreptului la asociere. În cadrul aceluiaşi sector de

activitate se pot constitui federaţii sindicale, iar mai multe federaţii sindicale din sectoare de activitate diferite pot constitui confederaţii sindicale. Federaţiile sau confederaţiile sindicale pot forma uniuni sindicale teritoriale şi dobândesc personalitate juridică prin înscrierea la tribunalul în a cărui rază teritorială îşi au sediul acestea. Tribunalul competent va examina cererea în termen de cel mult 5 zile de la înregistrare. În cazul în care, se constată că cerinţele legale pentru constituirea organizaţiilor sindicale nu sunt îndeplinite, preşedintele completului de judecată îl citează în camera de consiliu pe împuternicitul special căruia îi solicită, în scris, remedierea neregularităţilor constatate, în termen de cel mult 7 zile. În cazul în care sunt întrunite cerinţele legale, instanţa respectivă va proceda la soluţionarea cererii în termen de 10 zile, cu citarea împuternicitului special. Hotărârea tribunalului se va comunica organizaţiei, în termen de cel mult 5 zile de la pronunţare şi poate fi supusă recursului[1] în 15 zile de la comunicare (art. 44).

Organizaţia sindicală constituită prin asociere dobândeşte personalitate juridică de la data rămânerii definitivă şi irevocabilă a hotărârii judecătoreşti de admitere a cererii de înscriere în registrul special (art. 47). De asemenea, organizaţiile sindicale se pot afilia la alte organizaţii interne şi internaţionale, conform statutului acestora (art. 50).

Organele de conducere ale confederaţiilor pot fi:

a) *Congresul* reprezintă autoritatea cea mai înaltă din cadrul organizaţiei. Acesta poate fi convocat din 4 în 4 ani în şedinţe ordinare şi ori de câte ori este nevoie în şedinţe extraordinare[2]. Acesta se constituie din delegaţi ai organizaţiilor membre, al căror număr este stabilit pe baza normei de reprezentare. Congresul este

---

[1] Menţionăm că începând cu 1 februarie 2013, potrivit art. unic pct. 1 din O.U.G. nr. 44/2012 privind modificarea art. 81 din Legea 76/2012 pentru punerea în aplicare a Legii nr. 134/2010 privind Codul procedură civilă (M.Of. nr. 606 din 23 august 2012), hotărârile tribunalului vor fi supuse numai apelului.

[2] Art. 27 din Statutul CNSLR-FRĂŢIA şi art. 32-36 din Statutul CSN MERIDIAN.

legal constituit, în condiţiile validării mandatelor a 2/3 din numărul total al delegaţilor.

Congresul poate avea următoarele atribuţii:

- stabileşte strategia şi politica generală;
- adoptă modifică şi completează statutul confederaţiei;
- analizează activitatea dintre două congrese;
- adoptă rezoluţii;
- avizează numirile în funcţii etc.

b) *Consiliul Naţional* este organul care conduce activitatea confederaţiei între două Congrese, are caracter decizional şi deliberativ. Este alcătuit din liderii organizaţiilor membre, membrii Consiliului Naţional, membrii Biroului executiv. Lucrările Consiliului Naţional se desfăşoară în condiţiile validării a cel puţin 2/3 din numărul membrilor săi. Acesta poate avea următoarele atribuţii[1]:

- convoacă şi stabileşte agenda de lucru a Congresului;
- validează deciziile Biroului Executiv;
- convoacă Congresul Extraordinar;
- urmăreşte punerea în practică a rezoluţiilor şi hotărârilor luate de Congres etc.

c) *Biroul Executiv* format din preşedinte, vicepreşedinţi, secretar general şi secretari confederali[2]. Acesta se întruneşte săptămânal şi poate avea ca atribuţii:

- coordonarea şi conducerea activităţii permanente a confederaţiei;
- aprobarea cererilor de afiliere a federaţiilor de la nivel de sector de activitate;
- stabilirea relaţiilor de asociere sindicală a confederaţiei;
- urmărirea implementării politicilor şi strategiilor stabilite de Congres şi Consiliul Naţional etc.

Organele de control ale Confederaţiilor sindicale pot fi: *Comisia de control, Comisia de revizie financiară.* Din aceste

---

[1] Art. 35-40 din Statutul CNSLR-FRĂŢIA şi art. 38-42 din Statutul CSN MERIDIAN.

[2] Art. 56-59 din Statutul CNSLR-FRĂŢIA şi art. 43-44 din Statutul CSN MERIDIAN.

organe pot face parte: preşedinte, vicepreşedinţi, secretar şi alţi membri. Ca atribuţii, acestea urmăresc activitatea financiară şi economică a structurilor confederaţiei, verifică bilanţul contabil al acesteia, prezintă rapoartele de activitate în faţa Congresului, Consiliului, emite opinii, proiectul de buget etc.[1]

9.2. Confederaţiile sindicale din România

Confederaţiile sunt organizaţii cu personalitate juridică, constituite prin asociere liberă a unor federaţii sindicale din sectoare de activitate diferite. Acestea se constituie fără vreo autorizaţie prealabilă şi sunt independente faţă de partidele politice, de organele de stat, precum şi faţă de patronat.

➢ **Confederaţia Naţională a Sindicatelor Libere din România – FRĂŢIA** este o organizaţie sindicală de tip federativ şi cuprinde la ora actuală peste 800 de mii de sindicalişti[2]. Poate fi membru al Confederaţiei orice organizaţie sindicală de tip federativ, care aderă liber consimţit la Statut şi care formulează o cerere scrisă în acest sens[3]. Confederaţia activează în domenii ca: industria chimică, petrolieră şi a gazului, sănătate, învăţământ, industria lemnului, administraţie publică, servicii de interes general şi local, transporturi, cercetare, mass-media etc.

➢ **Confederaţia Naţională Sindicală „Cartel ALFA"** a fost creată în 1990 şi are în prezent afiliate 50 de federaţii şi 5 organizaţii asociate, reprezentând interesele a 1.000.000 de membri din domenii de activitate diverse, atât din sectorul public, cât şi privat. De asemenea, CNS „Cartel ALFA" coordonează activitatea a 42 de uniuni sindicale teritoriale, interprofesionale[4]. Obiectivul său fundamental este consolidarea societăţii democratice româneşti în scopul apărării şi promovării intereselor lucrătorilor şi a justiţiei

---

[1] Art. 60-63 din Statutul CNSLR-FRĂŢIA.
[2] (*http://www.cnslr-fratia.ro:81/*)
[3] Art. 10 din CNSLR-FRĂŢIA.
[4] (*http://www.cartel-alfa.ro/default.asp?nod=8*)

sociale. Confederaţia militează continuu pentru crearea de locuri de muncă, îmbunătăţirea condiţiilor de viaţă a celor pe care îi reprezintă, pentru o politică concordantă de venituri şi pentru stabilitate şi dezvoltare economică. La nivel naţional, CNS „Cartel ALFA" participă în diverse structuri consultative tripartite, cum ar fi Consiliul Economic şi Social (CES), comisiile de dialog de la ministere, diferite alte instituţii cu caracter tripartit. Cartel Alfa s-a consolidat, la începutul anului 2002, prin unirea cu Confederaţia Naţională „Metal", care cuprinde aproximativ 60.000 de lucrători din metalurgie.

În 1991 CNS „Cartel ALFA" s-a afiliat internaţional la Confederaţia Mondială a Muncii, iar din noiembrie 2006, a devenit membră a Confederaţiei Sindicale Internaţionale şi pe plan european, de asemenea, CNS „Cartel ALFA" este membră a Confederaţiei Europene a Sindicatelor (CES) din anul 1995.

➢ **Confederaţia Sindicatelor Democratice din România (C.S.D.R)** este o confederaţie sindicală reprezentativă la nivel naţional, afiliată la Confederaţia Europeană a Sindicatelor şi la Confederaţia Mondială a Muncii. CSDR are afiliate 20 federaţii profesionale şi de ramură, atât în sectorul bugetar, cât şi în cel privat, care acoperă următoarele domenii de activitate: învăţământ, industria alimentară, industria materialelor de construcţii, industria textilă, prelucrarea lemnului, asistenţa socială şi îngrijirea sănătăţii, minerit, agricultură, transporturi, cultură, cercetare, mass-media, inginerie constructoare de maşini şi echipamente, finanţe-bănci, precum şi 40 de uniuni teritoriale.

➢ **Blocul Naţional Sindical (BNS)**, înfiinţat în noiembrie 1991, este una dintre cele cinci mari confederaţii sindicale reprezentative din România, având în componenţa sa aproximativ 320.000 de membri de sindicat, lucrători din companii private sau din sectorul public[1]. BNS este alcătuit din 40 de federaţii profesionale ce reprezintă drepturile şi interesele lucrătorilor din ramurile: construcţii de maşini, transporturi, gospodărie comunală,

[1] (*http://www.bns.ro/wps/portal/Acasa/Descriere*)

construcţii şi materiale de construcţii, poştă şi telecomunicaţii, servicii tipografice, electronică, electrotehnică, automatizări şi industria de apărare, cultură, energie, industria textilă, sănătate, administraţie publică, agricultură, finanţe-bănci, minerit şi geologie, sport. Din punct de vedere al acoperirii naţionale, BNS are filiale în toate judeţele ţării. BNS este afiliat la Confederaţia Europeană a Sindicatelor şi la Confederaţia Internaţională a Sindicatelor, are un reprezentant în Comitetul Economic Social European şi este membru al Consiliului Economic şi Social din România. Biroul Executiv al Blocului Naţional Sindical realizează conducerea operativă a confederaţiei şi duce la îndeplinire rezoluţiile şi hotărârile Congresului Naţional şi ale Consiliului Naţional.

➢ **Confederaţia Sindicală Naţională Meridian** s-a constituit în 1994 prin unirea a două federaţii: Federaţia Sindicatelor Miniere ale Cuprului din România şi Federaţia Sindicatelor din Industria Cauciucului din România. Ulterior, la CSN Meridian au aderat şi alte federaţii sindicale, astfel încât, în prezent, aceasta este una dintre confederaţiile sindicale reprezentative la nivel naţional[1]. CSN Meridian cuprinde 29 de federaţii de ramură şi 42 de filiale teritoriale la nivelul fiecărui judeţ şi a Municipiului Bucureşti. Din numărul total al federaţiilor, 17 sunt reprezentative în ramurile de activitate la nivelul cărora sunt organizate.

Secţiunea a 5-a. Reprezentanţii salariaţilor

§1. Reglementare

Conform Convenţiei OIM nr. 135/1971, sunt consideraţi reprezentanţi ai lucrătorilor:

- reprezentanţii sindicali, care sunt numiţi sau aleşi de sindicate sau de membrii sindicatelor;

[1] (*http://www.csnmeridian.ro/articol/ro/7/*)

- reprezentanţii aleşi în mod liber de către lucrătorii din întreprindere, în conformitate cu dispoziţiile legislaţiei naţionale sau ale convenţiilor colective şi ale căror funcţii nu se extind la activităţi care în statutele în cauză sunt recunoscute ca aparţinând prerogativelor exclusive ale sindicatelor.

În Titlul al VII-lea, referitor la „Dialogul social", Codul muncii consacră un capitol special – al III-lea, respectiv art. 221-226 – reprezentanţilor salariaţilor.

§2. Organizare

Potrivit art. 221 alin. (1) C.muncii, la angajatorii la care sunt încadraţi mai mult de 20 de salariaţi şi la care nu sunt constituite organizaţii sindicale reprezentative conform legii, interesele salariaţilor pot fi promovate şi apărate de reprezentanţii lor, aleşi şi mandataţi special în acest scop. Subliniem faptul că, legea instituie doar o posibilitate în cadrul unităţilor cu mai mult de 20 de salariaţi, iar nu o obligaţie pentru salariaţi de a-şi alege reprezentanţii.

Numărul de reprezentanţi aleşi ai salariaţilor se stabileşte de comun acord cu angajatorul, în raport cu numărul de salariaţi ai acestuia. La calcularea numărului de salariaţi se includ toate categoriile de salariaţi, indiferent de tipul contractului colectiv de muncă. În ceea ce priveşte salariaţii temporari, aceştia se iau în calcul la stabilirea pragului minim pentru care sunt aleşi reprezentanţii salariaţilor, în condiţiile legii, la agentul de muncă temporară.

Pot fi aleşi ca reprezentanţi ai salariaţilor, salariaţii care au capacitate deplină de exerciţiu. Durata mandatului reprezentanţilor salariaţilor nu poate fi mai mare de 2 ani. Remarcăm faptul că legea stabileşte numai durata maximă a mandatului reprezentanţilor salariaţilor, dar nu şi o durată minimă. Alegerea reprezentanţilor salariaţilor se face în cadrul adunării generale a salariaţilor, cu votul a cel puţin jumătate din numărul total al salariaţilor [art. 221 alin. (2)].

În practică s-a decis corect că instanţele judecătoreşti nu au competenţa legală de a constata reprezentativitatea celor aleşi ca

reprezentanţi ai salariaţilor, spre deosebire de reprezentativitatea organizaţiilor sindicale sau patronale (Jud. Sibiu, sentinţa civilă nr. 5457/2001)[1].

§3. Atribuţii

Codul muncii stabileşte în art. 221 alin. (3) faptul că reprezentanţii salariaţilor nu pot să desfăşoare activităţi ce sunt recunoscute prin lege exclusiv sindicatelor. Atribuţiile reprezentanţilor sunt în mod expres enunţate la art. 223, şi anume:

a) să urmărească respectarea drepturilor salariaţilor, în conformitate cu legislaţia în vigoare, cu contractul colectiv de muncă aplicabil, cu contractele individuale de muncă şi cu regulamentul intern;

b) să participe la elaborarea regulamentului intern;

c) să promoveze interesele salariaţilor referitoare la salariu, condiţii de muncă, timp de muncă şi timp de odihnă, stabilitate în muncă, precum şi orice alte interese profesionale, economice şi sociale legate de relaţiile de muncă;

d) să sesizeze inspectoratul de muncă cu privire la nerespectarea dispoziţiilor legale şi ale contractului colectiv de muncă aplicabil;

e) să negocieze contractul colectiv de muncă, în condiţiile legii.

Rezultă că reprezentanţii aleşi ai salariaţilor primesc un mandat general de reprezentare din partea salariaţilor care i-au ales, cu singura condiţie ca acţiunile întreprinse în baza acestui mandat să nu fie de competenţă exclusivă a sindicatelor. O consecinţă, în acest sens, ar fi că reprezentanţii salariaţilor nu pot apăra în instanţă interesele celor reprezentaţi.

Art. 224 C.muncii stabileşte faptul că atribuţiile reprezentanţilor salariaţilor, modul de îndeplinire a acestora, precum şi durata şi limitele mandatului lor se stabilesc în cadrul adunării generale a salariaţilor, în condiţiile legii.

Potrivit Legii dialogului social, *reprezentanţii aleşi ai salariaţilor* pot participa la negocierea şi încheierea contractelor colective

[1] *I.T. Ştefănescu*, op. cit., 2012, p. 126

B.C.U. "M. EMINESCU" IAŞI

de muncă de la nivel de unitate, în cazul în care nu există un sindicat legal constituit sau există un sindicat, dar care nu a dobândit reprezentativitate. Însă, legiuitorul român a omis să reglementeze statutul juridic al acestora, prevederi legale privind modul de organizare şi funcţionare al reprezentanţilor aleşi ai salariaţilor se regăsesc doar în Codul muncii[1], fapt ce va determina confuzii în practică cu privire la legitimitatea acestora *vizavi* de angajatori.

În acest sens, *de lege ferenda*, această problemă ar putea fi soluţionată prin stabilirea expresă prin lege a statutului juridic al reprezentanţilor aleşi ai salariaţilor (condiţiile de alegere, mandatului lor etc.) pentru a participa în calitate de partener la dialogul social şi la negocierea colectivă.

Din coroborarea textelor legale rezultă că, reprezentanţii salariaţilor, pe lângă atribuţiile prevăzute de art. 223 C.muncii, pot să îi reprezinte pe salariaţi în cazul conflictelor colective de muncă, dacă la nivelul unităţilor în care au izbucnit aceste conflicte nu sunt constituite sindicate reprezentative, în condiţiile art. 159 alin. (2) din Legea dialogului social.

Reprezentanţii salariaţilor pot fi consultaţi în cazul în care angajatorul intenţionează să efectueze concedieri colective, acesta are obligaţia de a iniţia consultările în timp util şi cu scopul ajungerii la o înţelegere, în condiţiile prevăzute de lege (art. 69 C.muncii). De asemenea, aceştia pot primi notificarea angajatorului privind intenţia de concediere colectivă (art. 70) şi pot propune măsuri în vederea evitării concedierilor ori diminuării numărului salariaţilor concediaţi (art. 71). Reprezentanţii salariaţilor mai pot fi consultaţi asupra normelor de muncă elaborate de angajator (art. 132), îşi pot manifesta acordul cu privire la cumularea zilelor de repaus săptămânal [art. 137 alin. (4)] şi pot fi consultaţi la elaborarea regulamentului intern (art. 241).

Similar regimului liderilor sindicali, reprezentanţii salariaţilor beneficiază de facilităţi sau măsuri legale de protecţie, astfel:

- timpul alocat în cadrul programului normal de lucru pentru reprezentanţii salariaţilor destinat îndeplinirii mandatului pe care l-au primit se stabileşte prin contractul colectiv de muncă aplicabil

[1] Art. 221-226 C.muncii.

sau, în lipsa acestuia, prin negociere directă cu conducerea unității (art. 225 C.muncii);

- pe toată durata exercitării mandatului, reprezentanții salariaților nu pot fi concediați pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariați (art. 225 C.muncii).

Secțiunea a 6-a. Comitetul european de întreprindere (CEÎ)

§1. Domeniul de aplicare al reglementărilor

Dreptul la informare și consultare este un drept fundamental al lucrătorilor recunoscut atât la nivel național, cât și la nivelul Uniunii Europene (art. 153, 154, 155 TFUE, art. 21 al Cartei sociale europene).

Funcționarea pieței interne presupune un proces de concentrare de întreprinderi, de fuziuni, de preluări și asocieri în participațiune și, în consecință, o transnaționalizare a întreprinderilor. Pentru asigurarea unei dezvoltări armonioase a activităților economice, trebuie ca întreprinderile care operează în mai multe state membre să informeze și să consulte reprezentanții lucrătorilor cu privire la deciziile care îi privesc. Însă, procedurile de informare și consultare din statele membre nu sunt întotdeauna adaptate la structura transnațională a unității. Această situație poate conduce la un tratament inegal al lucrătorilor din cadrul aceleiași întreprinderi sau al aceluiași grup de întreprinderi de dimensiune europeană. În aceste condiții, a fost necesară adoptarea unor dispoziții care să asigure informarea și consultarea corespunzătoare a lucrătorilor angajați, mai ales, atunci când deciziile care îi afectează sunt luate de un alt stat membru decât cel în care lucrează[1]. Astfel, a fost necesar să se instituie comitete europene de întreprindere, la nivel transnațional, prin intermediul cărora, lucrătorii sunt informați și

[1] Considerentele (10)-(12) din Directiva 2009/38/CE (Jurnalul Oficial al Uniunii Europene nr. L 122 din 16 mai 2009).

consultaţi de către conducere, cu privire la progresul activităţii economice şi la orice decizie importantă care îi priveşte[1].

La nivelul Uniunii Europene, dreptul de a institui comitete europene de întreprindere a fost reglementat prin Directiva 94/45/CE[2] pentru întreprinderi sau grupuri de întreprinderi având cel puţin 1.000 de angajaţi din statele membre ale Uniunii Europene şi din celelalte ţări ale Spaţiului Economic European[3], cu cel puţin 150 de angajaţi din minimum două state membre. În acest sens, prima reglementare legală cu privire la comitetele europene de întreprindere a fost adoptată în anul 1994.

Având în vedere evoluţia contextului legislativ, economic şi social, a fost necesară modernizarea şi reformarea acestui cadru legal. Acest lucru s-a produs prin adoptarea Directivei 2009/38/CE[4], în temeiul căreia, comitetele europene de întreprindere sunt instituite şi funcţionează, începând cu 6 iunie 2011. Obiectivul principal al reformării acestei directive este de a permite comitetelor europene de întreprindere să îşi îndeplinească rolul ce le revine cu privire la: evoluţia întreprinderilor, anticiparea şi gestionarea responsabilă din punct de vedere social a schimbării, precum şi cu privire la dezvoltarea unui autentic dialog social transnaţional[5]. Directiva 2009/38/CE are ca *obiectiv fundamental* asigurarea efica-

---

[1] *Norme noi pentru comitetele europene de întreprindere. Perspectivă asupra Directivei 2009/38/CE*, op. cit., p. 2.

[2] Directiva Consiliului 94/45/CE din 22 septembrie 1994 privind instituirea unui comitet european de întreprindere sau a unei proceduri de informare şi consultare a lucrătorilor în întreprinderile şi grupurile de întreprinderi de dimensiune europeană (Jurnalul Oficial al Uniunii Europene nr. L 254 din 30 septembrie 1994).

[3] Islanda, Liechtenstein şi Norvegia.

[4] Directiva 2009/38/CE a Parlamentului European şi a Consiliului din 6 mai 2009 privind instituirea unui comitet european de întreprindere sau a unei proceduri de informare şi consultare a lucrătorilor în întreprinderile şi grupurile de întreprinderi de dimensiune europeană (Jurnalul Oficial al Uniunii Europene nr. L 122 din 16 mai 2009).

[5] Cu privire la principalele modificări aduse constituirii, organizării şi funcţionării comitetului european de întreprindere a se vedea *C. Casian*, Prevederi noi privind constituirea, organizarea şi funcţionarea Comitetelor europene de întreprindere, în Curierul Judiciar nr. 2/2012, p. 124.

cităţii drepturilor de informare şi de consultare la nivel transnaţional a angajaţilor, favorizarea creării de noi comitete europene de întreprindere şi asigurarea cadrului legal cu privire la înfiinţarea şi funcţionarea acestora[1].

La nivel naţional sediul materiei îl reprezintă Legea nr. 217/2005 privind constituirea, organizarea şi funcţionarea comitetului european de întreprindere[2]. Conform art. 7 alin. (1), Legea nr. 217/2005 se aplică:

a) întreprinderilor de dimensiune europeană şi grupurilor de întreprinderi de dimensiune europeană care au conducerea centrală în România sau într-un alt stat membru al Uniunii Europene sau al Spaţiului Economic European;

b) întreprinderilor de dimensiune europeană şi grupurilor de întreprinderi de dimensiune europeană a căror conducere centrală nu este situată într-un stat membru, dar şi-a desemnat un reprezentant în România;

c) întreprinderilor de dimensiune europeană şi grupurilor de întreprinderi de dimensiune europeană a căror conducere centrală nu este situată într-un stat membru şi nici nu şi-a desemnat un reprezentant într-un stat membru, atunci când filiala, sucursala sau orice alt sediu secundar al unei astfel de întreprinderi ori, după caz, întreprinderea membră a grupului care angajează cel mai mare număr de salariaţi într-un stat membru este situată în România.

Prin urmare, acest act normativ se aplică *întreprinderilor de dimensiune europeană şi grupurilor de întreprinderi de dimensiune europeană*. Legea defineşte întreprinderile de dimensiune europeană ca fiind întreprinderea care angajează minimum 1.000 de salariaţi în statele membre şi, în cel puţin două state membre diferite, cel puţin 150 de salariaţi în fiecare dintre acestea (art. 6

---

[1] *Norme noi pentru comitetele europene de întreprindere*, op. cit., p. 2.

[2] Legea a fost modificată şi completată prin Legea nr. 186/2011, care realizează transpunerea în legislaţia naţională a formei consolidate a Directivei 2009/38/CE. Legea nr. 217/2005 a fost republicată în 2007 (M.Of. nr. 250 din 13 aprilie 2007) şi ulterior în 2011 (M.Of. nr. 889 din 15 decembrie 2011).

pct. 4). Grupul de întreprinderi de dimensiune europeană – grupul de întreprinderi care îndeplineşte cumulativ următoarele condiţii:

a) angajează cel puţin 1.000 de salariaţi în statele membre;

b) conţine cel puţin două întreprinderi membre ale grupului în state membre diferite;

c) cel puţin o întreprindere membră a grupului angajează minimum 150 de salariaţi într-un stat membru şi cel puţin o altă întreprindere membră a grupului angajează minimum 150 de salariaţi într-un alt stat membru.

În cazul în care întreprinderea de dimensiune europeană nu este situată într-un stat membru al UE, în aplicarea legii, reprezentantul întreprinderii în România, conducerea filialei, sucursalei sau oricărui alt sediu secundar al unei astfel de întreprinderi sunt consideraţi a fi drept conducere centrală [art. 7 alin. (2)]. Potrivit art. 8, prevederile legii nu se aplică societăţilor europene înfiinţate conform Regulamentului CE nr. 2157/2001, precum şi societăţilor cooperatiste europene înfiinţate conform Regulamentului CE nr. 1435/2003, în cazul în care acestea sunt întreprinderi de dimensiune europeană sau întreprinderi care exercită controlul asupra unui grup de întreprinderi de dimensiune comunitară. În cazul în care grupul special de negociere constituit în cadrul acestor societăţi decide să nu înceapă negocieri sau să pună capăt negocierilor deja începute, atunci prevederile legii sunt aplicabile.

§2. Grupul special de negociere

În vederea constituirii CEÎ-ului sau a instituirii procedurii de informare şi consultare a salariaţilor, se creează un grup special de negociere. Acesta are rolul de a stabili cu conducerea centrală din România, printr-un acord scris, domeniul de aplicare, componenţa, atribuţiile şi durata mandatului CEÎ-ului ori modalităţile de aplicare a uneia sau mai multor proceduri de informare şi consultare a salariaţilor (art. 12 şi 13). Compunerea grupului de negociere a fost modificată pentru a reprezenta, în mod echilibrat, lucrătorii din diferite state membre. În acest sens, în cadrul grupului special de negociere este prezent cel puţin un lucrător pentru fiecare ţară

participantă şi se prevede un singur criteriu pentru atribuirea numărului de locuri, respectiv repartiţia geografică a forţei de muncă.

Legea nu mai prevede un număr minim şi maxim de membri, ci stabileşte faptul că numărul acestora trebuie să fie proporţional cu numărul de salariaţi angajaţi în fiecare stat membru de către întreprinderea de dimensiune europeană, alocându-se fiecărui stat membru câte un loc pentru fiecare tranşă de salariaţi angajaţi din statul membru respectiv, care reprezintă 10% din numărul de salariaţi angajaţi în toate statele membre în ansamblu sau o fracţiune din tranşa respectivă (art. 14). Ei sunt desemnaţi de către reprezentanţii salariaţilor din România ai întreprinderii sau ai grupului de întreprinderi de dimensiune europeană. În situaţia inexistenţei acestor reprezentanţi, membrii grupului special de negociere sunt desemnaţi cu majoritatea voturilor salariaţilor din România ai întreprinderii sau ai grupului de întreprinderi de dimensiune europeană [art. 15 alin. (1)]. În afara acestor membri, mai sunt desemnaţi membri ai grupului special de negociere cel puţin 3 membri ai comitetului european de întreprindere existent sau ai fiecăruia dintre comitetele europene de întreprindere existente [art. 25 alin. (2)].

Membrii grupului special de negociere îşi pot alege un preşedinte şi pot adopta un regulament de organizare şi funcţionare [art. 15 alin. (2)]. Pentru asigurarea continuităţii în cadrul grupului special de negociere se constituie o listă de rezervă, alocându-se fiecărui stat membru câte un înlocuitor pentru fiecare tranşă de salariaţi angajaţi în statul membru respectiv care reprezintă 10% din numărul de salariaţi angajaţi în toate statele membre în ansamblu sau o fracţiune din tranşa respectivă (art. 16).

§3. Negocierea şi acordul scris

Conducerea centrală convoacă, în termen de 30 de zile de la data comunicării componenţei grupului special de negociere, o reuniune cu membrii acestuia, în scopul încheierii unui acord privind CEÎ sau instituirea procedurii de informare şi consultare a salariaţilor (art. 19). De asemenea, acordurile servesc la determi-

narea manierei în care informarea şi consultarea trebuie să aibă loc în marile întreprinderi. În ceea ce priveşte conţinutul acordului, acesta trebuie să cuprindă cel puţin elementele prevăzute la art. 23, şi anume:

a) întreprinderile care compun grupul de întreprinderi de dimensiune europeană sau filialele, sucursalele ori alte sedii secundare ale întreprinderii de dimensiune europeană cărora li se aplică acordul;

b) componenţa comitetului european de întreprindere, numărul de membri, repartiţia locurilor, ţinând seama de necesitatea unei reprezentări echilibrate a salariaţilor în funcţie de activităţi, categorii şi sexe, precum şi durata mandatului membrilor;

c) atribuţiile şi procedura de informare şi consultare a comitetului european de întreprindere, precum şi modalităţile de corelare a informării şi consultării comitetului european de întreprindere şi a informării şi consultării organizaţiilor naţionale de reprezentare a salariaţilor, cu respectarea principiului enunţat la art. 3;

d) locul, frecvenţa şi durata reuniunilor comitetului;

e) după caz, componenţa, modalităţile de numire, atribuţiile şi modalităţile de reunire a comitetului restrâns constituit în cadrul comitetului european de întreprindere;

f) resursele financiare şi materiale necesare funcţionării, care vor fi alocate comitetului;

g) data de intrare în vigoare a acordului şi durata acestuia, procedura de modificare sau încetare a acordului, condiţiile şi procedura de renegociere a acestuia, inclusiv, după caz, atunci când intervin modificări ale structurii întreprinderii sau a grupului de întreprinderi de dimensiune europeană.

Faţă de prevederile reglementării anterioare, sunt incluse şi data de intrare în vigoare a acordului şi durata acestuia, procedura de modificare sau încetare a acordului, condiţiile şi procedura de renegociere a acestuia, atunci când intervin modificări ale structurii întreprinderii. De asemenea, acordul trebuie să mai conţină şi modalităţile de corelare a informării şi consultării între nivelul naţional şi cel transnaţional de informare şi consultare a lucrătorilor.

§4. Competenţa şi funcţionarea Comitetului european de întreprindere

Comitetul european de întreprindere este compus din salariaţi ai întreprinderii sau ai grupului de întreprinderi de dimensiune europeană desemnaţi ori aleşi de reprezentanţii salariaţilor sau, în absenţa acestora, de ansamblul salariaţilor [art. 28 alin. (1)]. Competenţa CEÎ este limitată la informarea şi consultarea salariaţilor asupra *aspectelor transnaţionale*, care se referă la întreprinderea sau grupul de întreprinderi de dimensiune europeană, ca întreg, ori la cel puţin două întreprinderi sau filiale, sucursale ori alte sedii secundare ale unei întreprinderi sau ale grupului, situate în două state membre diferite [art. 3 alin. (3)]. Caracterul transnaţional al unei anumite probleme este stabilit prin luarea în considerare atât a posibilelor efecte ale acesteia, cât şi a nivelului de conducere şi de reprezentare pe care îl implică. Potrivit art. 10 din Lege, care se referă la responsabilitatea conducerii întreprinderii transnaţionale de a transmite informaţiile necesare deschiderii negocierilor către părţile interesate, acestea sunt necesare pentru a permite salariaţilor să adreseze cererea privind iniţierea negocierilor pentru constituirea CEÎ-ului sau pentru instituirea procedurii de informare şi nu pot fi condiţionate de primirea acesteia. Prin *„parte interesată"* se înţelege: salariaţii şi reprezentanţii salariaţilor unei întreprinderi de dimensiune europeană, conducerea centrală situată în România, reprezentantul conducerii centrale în România – în cazul în care a fost desemnat – sau, în absenţa unui astfel de reprezentant, conducerea centrală a întreprinderii membre a grupului care angajează cel mai mare număr de salariaţi într-un stat membru, situată în România.

Conducerea centrală convoacă, cel puţin o dată pe an, o reuniune cu comitetul european de întreprindere, pentru a-l informa şi a-l consulta cu privire la evoluţia activităţii întreprinderii de dimensiune sau a grupului de întreprinderi de dimensiune europeană şi a perspectivelor acesteia, în baza unui raport elaborat de conducerea centrală. Informarea comitetului european de întreprindere are în vedere, în special, următoarele aspecte:

a) structura întreprinderii de dimensiune sau a grupului de întreprinderi de dimensiune europeană;

b) situaţia economică şi financiară a acestora;

c) evoluţia probabilă a activităţilor întreprinderii sau grupului de întreprinderi;

d) producţia şi vânzările întreprinderii sau ale grupului de întreprinderi de dimensiune europeană.

De asemenea, informarea şi consultarea se referă la următoarele aspecte:

a) situaţia angajărilor şi previziunile de dezvoltare în acest domeniu;

b) investiţiile;

c) principalele modificări care privesc organizarea întreprinderilor sau grupurilor de întreprinderi;

d) introducerea de noi metode de lucru sau noi procedee de producţie;

e) transferurile de producţie, fuziunile, reducerea dimensiunii sau închiderea întreprinderilor, a filialelor, sucursalelor ori a altor sedii secundare sau a unor părţi importante ale acestora;

f) concedierile colective [art. 35 alin. (1)-(3)].

Membrii comitetului european de întreprindere vor informa reprezentanţii salariaţilor ori, în absenţa acestora, pe toţi salariaţii asupra conţinutului şi rezultatului informărilor şi consultărilor desfăşurate [art. 41 alin. (1)].

Potrivit art. 6 pct. 8 din lege, *informarea* reprezintă „transmiterea de date de către angajator către reprezentanţii salariaţilor, pentru a le permite familiarizarea cu subiectul tratat şi examinarea în cunoştinţă de cauză; informarea se face într-un moment, într-un mod şi cu un conţinut corespunzător, pentru a permite reprezentanţilor salariaţilor să analizeze problema în mod corespunzător şi să pregătească, dacă este cazul, consultarea". *Consultarea* este definită la pct. 9 al aceluiaşi articol, ca fiind „schimbul de opinii şi stabilirea unui dialog între reprezentanţii salariaţilor şi conducerea centrală sau orice alt nivel de conducere. Consultarea are loc:

a) într-un moment, într-un mod şi cu un conţinut corespunzător, pentru a permite reprezentanţilor salariaţilor să elaboreze un punct de vedere;

b) pe baza informaţiilor puse la dispoziţia reprezentanţilor salariaţilor privind măsurile propuse la care se referă consultarea;

c) fără a afecta responsabilităţile conducerii;

d) într-un *termen rezonabil*, care poate fi luat în considerare în cadrul întreprinderii sau al grupului de întreprinderi de dimensiune europeană".

Modalităţile de informare şi consultare trebuie să fie definite în timp *util*. Acest efect „util" poate fi obţinut prin intermediul unui dialog şi al unui schimb de păreri între reprezentanţii lucrătorilor şi conducere. Directiva 94/45/CE face referire la conceptul de „termen util" în considerente, însă lipseşte din secţiunea definirea termenilor (art. 2). Această deficienţă a fost preluată şi în legislaţia noastră, ceea ce din punctul nostru de vedere constituie o nereuşită a armonizării cu acquis-ul comunitar în materia informării şi consultării. Se precizează că desfăşurarea consultării va trebui să permită salariaţilor *în baza informaţiilor furnizate şi într-un termen rezonabil* să-şi exprime o părere în privinţa măsurilor propuse care fac obiectul consultării, de care se va ţine cont în interiorul întreprinderii de dimensiune europeană (fără a diminua prin aceasta responsabilităţile conducerii).

§5. Protecţia reprezentanţilor salariaţilor

Membrii grupului special de negociere, ai comitetului european de întreprindere şi reprezentanţii salariaţilor angajaţi în România beneficiază, în exercitarea funcţiilor lor, de drepturile prevăzute de legislaţia în vigoare pentru reprezentanţii salariaţilor şi pentru persoanele alese în organele de conducere ale organizaţiilor sindicale. Regula de mai sus priveşte, în special, participarea la reuniunile grupului special de negociere ori ale comitetului european de întreprindere, precum şi plata salariului pentru membrii care fac parte din personalul întreprinderii sau al grupului de întreprinderi de dimensiune europeană, în timpul absenţei necesare exercitării atribuţiilor acestora.

Persoanele menţionate nu pot fi supuse vreunei discriminări, concediate sau supuse altor sancţiuni, ca urmare a îndeplinirii

atribuţiilor lor în conformitate cu prevederile legii. De asemenea, trebuie să le fie acordate timpul şi mijloacele necesare pentru a le permite să informeze salariaţii cu privire la stadiul şi rezultatele procesului de informare şi consultare (art. 47). În cazul obstrucţionării constituirii, organizării sau funcţionării grupului special de negociere, a comitetului european de întreprindere sau împiedicarea instituirii ori aplicării procedurii de informare sau consultare a angajaţilor, în cazul discriminării unui membru al grupului special de negociere, al comitetului european de întreprindere sau al unui reprezentant al salariaţilor şi în cazul divulgării informaţiilor cu caracter confidenţial, legea prevede sancţionarea contravenţională (art. 53).

Secţiunea a 7-a. Consiliul Economic şi Social

§1. Organizarea şi funcţionarea Consiliul Economic şi Social

Dialogul social la nivel naţional dintre Guvern, sindicate şi patronate se desfăşoară în cadrul Consiliului Economic şi Social, instituţie care are ca misiune realizarea climatului de „pace socială În România, înfiinţată ca structură consultativă a Guvernului şi Parlamentului în 1997 prin Legea nr. 109/1997 privind organizarea şi funcţionarea Consiliului Economic şi Social [1], astăzi abrogată prin Legea nr. 62/2011. Consiliul Economic şi Social a apărut ca urmare a necesităţii resimţite de partenerii sociali de a instituţionaliza dialogul pe problemele cele mai importante – economice şi sociale. Structura acestui organism este tripartit[2]. Legea dialogului social a adus prevederi noi în ceea ce priveşte atribuţiile, organizarea şi funcţionarea Consiliului Economic şi Social. Principala noutate adusă de Legea dialogului social o constituie înlocuirea

[1] M.Of. nr. 141 din 7 iulie 1997.

[2] *D. Top*, Dreptul muncii şi solidarităţii sociale, Ed. Bibliotheca, Târgovişte, 2004, p. 71.

reprezentanţilor Guvernului în Consiliul Economic şi Social cu reprezentanţi ai societăţii civile. S-a susţinut că Titlul IV din lege referitor la Consiliul Naţional Tripartit pentru Dialog Social dublează atribuţiile Consiliului Economic şi Social reglementate de Titlul V al legii. Este creată, astfel, o structură paralelă, care preia în mod disimulat atribuţiile Consiliului Economic şi Social. Ca răspuns la această critică, Curtea Constituţională a arătat că rolul Consiliului Naţional Tripartit pentru Dialog Social este de a sprijini reprezentanţii Consiliului Economic şi Social în luarea deciziilor, fiind un organism consultativ al partenerilor sociali, ceea ce dă eficienţă şi consistenţă atribuţiei acestuia din urmă de a aviza actele normative iniţiate în domeniul său de competenţă. În plus, Curtea a mai arătat că în timp ce primul este un organism consultativ la nivel naţional al partenerilor sociali instituit prin lege, cel de-al doilea este o instituţie publică de interes naţional cu statut constituţional, ambele având atribuţii clar delimitate la art. 78, respectiv art. 86-90 din lege. Din analiza acestor atribuţii, nu rezultă nicio suprapunere de competenţe de natură să atragă neconstituţionalitatea Titlului IV sau V al legii şi nicio încercare de a reduce la un rol formal Consiliul Economic şi Social[1].

Constituţia României[2] defineşte *Consiliul Economic şi Social* (CES) ca un organ consultativ al Parlamentului şi al Guvernului în domeniile de specialitate stabilite prin legea sa organică de înfiinţare, organizare şi funcţionare. Consiliul Economic şi Social este o instituţie publică de interes naţional, tripartită, autonomă, cu personalitate juridică, constituită în scopul realizării dialogului tripartit la nivel naţional dintre organizaţiile patronale, organizaţiile sindicale şi reprezentanţi ai societăţii civile organizate[3]. Caracterul

---

[1] Pct. II.2. din DCC nr. 574/04.05.2011 referitoare la obiecţia de neconstituţionalitate a dispoziţiilor Legii dialogului social în ansamblul sau, precum şi, în special, ale art. 3 alin. (1) şi (2), art. 4, art. 41 alin. (1), Titlul IV privind Consiliul Naţional Tripartit pentru Dialog Social, Titlul V privind Consiliul Economic şi Social, art. 138 alin. (3), art. 183 alin. (1) şi (2), art. 186 alin. (1), art. 202, art. 205, art. 209 şi art. 224 lit. a) din lege (M.Of. nr. 368 din 26 mai 2011).

[2] Art. 141 din Constituţia României.

[3] Art. 82 şi art. 84 din Legea nr. 62/2011.

tripartit al acestei instituţii rezultă din structura/ componenţa sa, respectiv: membrii numiţi de Guvern, membri numiţi de confederaţiile sindicale şi patronale reprezentative la nivel naţional.

Funcţionarea Consiliului Economic şi Social este asigurată, conform art. 91 din Legea nr. 62/2011, de:

a) plen;

b) biroul executiv;

c) preşedinte şi vicepreşedinţi;

d) comisiile de specialitate permanente;

e) secretarul general.

Plenul Consiliului Economic şi Social este constituit dintr-un număr de 45 de membri, incluzând preşedintele şi vicepreşedinţii. Mandatul plenului este de 4 ani şi poate fi reînnoit (art. 95).

Desemnarea membrilor Consiliului Economic şi Social se face după cum urmează:

a) 15 membri numiţi de confederaţiile patronale reprezentative la nivel naţional;

b) 15 membri numiţi de confederaţiile sindicale reprezentative la nivel naţional;

c) 15 membri reprezentând societatea civilă, numiţi prin decizie a primului-ministru, la propunerea Ministerului Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale, din cadrul structurilor cooperatiste, profesiunilor liberale, organizaţiilor pentru protecţia consumatorilor, comunităţii ştiinţifice şi academice, organizaţiilor de agricultori, organizaţiilor de pensionari, organizaţiilor comunităţilor locale, asociaţiilor care reprezintă familia şi persoanele cu dizabilităţi şi al altor organizaţii neguvernamentale.

Repartizarea locurilor aferente fiecărei confederaţii sindicale şi patronale în Consiliul Economic şi Social se face de către fiecare parte prin consens, iar în caz de dezacord, prin votul a jumătate plus unu din numărul total al confederaţiilor.

Pot dobândi **calitatea de membru al Consiliului Economic şi Social** persoanele care îndeplinesc următoarele condiţii (art. 94):

a) sunt desemnate în scris de către organizaţiile reprezentate în Consiliul Economic şi Social;

b) au capacitate deplină de exerciţiu;

c) nu au antecedente penale.

Plenul Consiliului Economic şi Social se întruneşte săptămânal în sesiuni ordinare sau în sesiuni extraordinare, la cererea biroului executiv ori a cel puţin unei treimi din numărul membrilor (art. 99).

Dezbaterile în plen se desfăşoară în prezenţa a minimum 24 de membri. În cazul în care nu este îndeplinită condiţia de cvorum, iar convocarea a fost realizată regulamentar, membrii prezenţi ai plenului pot să îşi exprime părerile, care vor fi consemnate ca puncte de vedere motivate ale membrilor prezenţi. Lucrările plenului se desfăşoară în şedinţe publice, în afara cazurilor expres stabilite de biroul executiv. Plenul asigură conducerea generală a Consiliului Economic şi Social şi are următoarele atribuţii principale (art. 101):

a) avizează proiecte de acte normative;

b) alege, la propunerea părţilor, preşedintele;

c) alege, la propunerea părţilor, pe cei 3 vicepreşedinţi şi pe membrii biroului executiv;

d) adoptă regulamentul propriu de organizare şi funcţionare;

e) stabileşte componenţa comisiilor permanente;

f) aprobă proiectul propriu al bugetului de venituri şi cheltuieli, precum şi raportul privind execuţia bugetară;

g) dezbate şi adoptă propunerile de hotărâri elaborate de comisiile de specialitate;

h) numeşte secretarul general al Consiliului Economic şi Social.

În anul 2010 s-au desfăşurat 21 şedinţe ale Plenului (37 de întruniri convocate, dintre care 16 nestatutare). A fost avizat un număr de 132 de proiecte de acte normative[1].

Biroul executiv este alcătuit din preşedinte, 3 vicepreşedinţi şi câte un membru din fiecare parte, ce asigură conducerea în intervalul dintre şedinţele plenului (art. 103).

Preşedinţia. Preşedintele[2] Consiliului Economic şi Social este ales prin votul plenului, dintre membrii acestuia, cu o majoritate de trei pătrimi din numărul total al membrilor şi este validat de Parlament pentru un mandat de 4 ani (art. 104). Revocarea preşe-

---

[1] *Raport de activitate – 2010 al Consiliului Economic şi Social*, op. cit., p. 8.

[2] Florian Costache este în prezent Preşedinte al Consiliul Economic şi Social din România (cu mandat de 4 ani din 2009).

dintelui se face de către Parlament, la propunerea plenului Consiliului Economic şi Social, adoptată cu o majoritate de trei pătrimi din numărul total al membrilor. Funcţia de preşedinte este asimilată din punctul de vedere al indemnizării celei de ministru, iar funcţia de vicepreşedinte celei de secretar de stat. Preşedintele Consiliului Economic şi Social îndeplineşte următoarele atribuţii:

a) reprezintă Consiliul Economic şi Social în faţa Parlamentului, a Guvernului şi a celorlalte autorităţi publice, precum şi în relaţiile cu persoanele fizice şi juridice;

b) semnează actele Consiliului Economic şi Social;

c) angajează şi, după caz, numeşte, potrivit legii, personalul din aparatul Consiliului Economic şi Social;

d) exercită orice alte atribuţii care îi revin potrivit legii sau hotărârilor plenului.

Comisiile de specialitate. Comisiile de specialitate sunt structurile Consiliului Economic şi Social care analizează problemele specifice domeniilor de activitate pentru care sunt constituite şi care propun plenului măsuri de soluţionare a acestora (art. 107). În cadrul acestora, sunt analizate proiectele de acte normative înaintate de iniţiatori şi sunt elaborate proiectele de avize ce vor fi supuse dezbaterii plenului. În structura Consiliului Economic şi Social sunt organizate comisii de specialitate permanente sau temporare.

Comisiile de specialitate permanente sunt următoarele:

a) Comisia pentru dezvoltare economică, competitivitate şi mediu de afaceri;

b) Comisia pentru incluziune socială şi protecţie socială;

c) Comisia pentru relaţiile de muncă şi politică salarială;

d) Comisia pentru agricultură, dezvoltare rurală şi protecţia mediului;

e) Comisia pentru educaţie, formare profesională, sănătate şi cultură;

f) Comisia pentru protecţia consumatorului şi concurenţă loială;

g) Comisia pentru cooperaţie, profesii liberale şi activităţi independente;

h) Comisia pentru drepturi şi libertăţi cetăţeneşti;

i) Comisia pentru administraţie publică şi ordine publică.

Numărul membrilor comisiilor de specialitate permanente sau temporare ale Consiliului Economic şi Social este de minimum 5,

repartizaţi conform acordului părţilor (art. 110). Procedura de lucru a comisiilor de specialitate permanente este stabilită prin regulamentul de organizare şi funcţionare a Consiliului Economic şi Social.

Consiliul Economic şi Social emite avize la proiectele de acte normative, fiind consultat obligatoriu de către iniţiatorii proiectelor de acte normative din domeniul său de competenţă.

Domeniile de competenţă ale Consiliului Economic şi Social sunt[1]:

a) politicile economice;

b) politicile financiare şi fiscale;

c) relaţiile de muncă, protecţia socială şi politicile salariale;

d) politicile în domeniul sănătăţii;

e) educaţia, cercetarea şi cultura.

În acest sens, dezbaterile, consultările şi negocierile între partenerii sociali au în vedere proiectele de acte normative iniţiate de Guvern (şi de Parlament), în vederea semnalării Guvernului de fenomene care impun elaborarea unor noi acte normative. Aceste propuneri de acte normative privesc[2]:

- restructurarea şi dezvoltarea economiei naţionale;
- privatizarea, funcţionarea şi creşterea competitivităţii agenţilor economici;
- relaţiile de muncă şi politica salarială;
- protecţia socială şi ocrotirea sănătăţii;
- învăţământul, cercetarea şi cultura;
- politicile monetare, financiare, fiscale şi de venituri.

De asemenea, partenerii sociali analizează stările conflictuale de la nivel de sector de activitate sau de la nivel naţional, în vederea medierii acestora, precum şi programele de asistenţă pentru România şi acordurile internaţionale la care România este parte, în vederea îmbunătăţirii proiectării şi implementării lor[3].

---

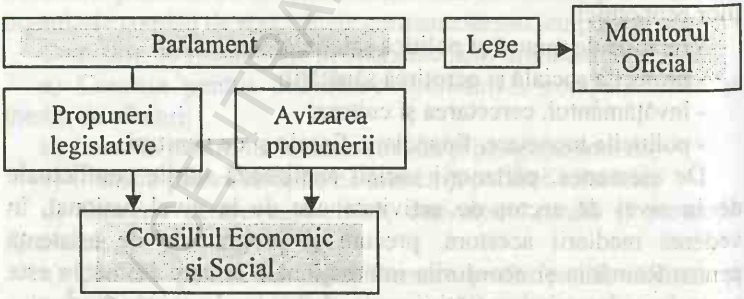
[1] Art. 83 din Legea nr. 62/2011.

[2] (*http://www.ces.ro/organizare/ro/2*), accesat în data de 23.09.2011.

[3] *Dialogul social în România. Document suport pentru consultare, analiză şi dezbateri, în vederea elaborării unui Plan de Dezvoltare în Domeniul Dialogului Social*, p. 25.

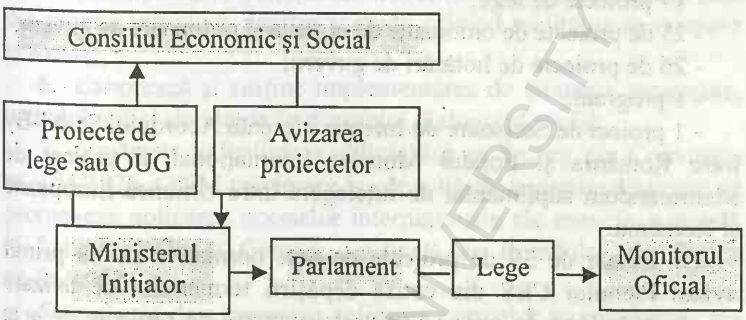
Rezultatul dialogului între partenerii sociali se reflectă în principal în avize consultative la proiectele de acte normative. Inițiatorul este obligat să solicite avizul Consiliului, dar nu este obligat să-și modifice propunerile legislative în funcție de poziția comună a partenerilor sociali. Acest aviz va însoți obligatoriu proiectul de act normativ, de program sau strategie, până la adoptare. Prin procesul de avizare, Guvernul și administrația publică din România au posibilitatea de a cunoaște mai bine realitățile economice și sociale, respectiv capacitatea, pozițiile și caracteristicile economico-sociale ale agenților economici și ale salariaților. De asemenea, rezultatul dialogului dintre partenerii sociali se concretizează în analize și studii de fundamentare a unor poziții comune ale partenerilor sociali, în propuneri și recomandări privind soluționarea unor probleme socio-economice, sau în opinii și puncte de vedere asupra strategiilor, programelor sau măsurilor care sunt inițiate de puterea executivă sau legislativă din România.

Parlamentul transmite spre avizare Consiliului Economic și Social propunerile legislative, în vederea avizării acestora în termenul legal. Circuitul propunerilor legislative poate avea următoarea structură[1]:

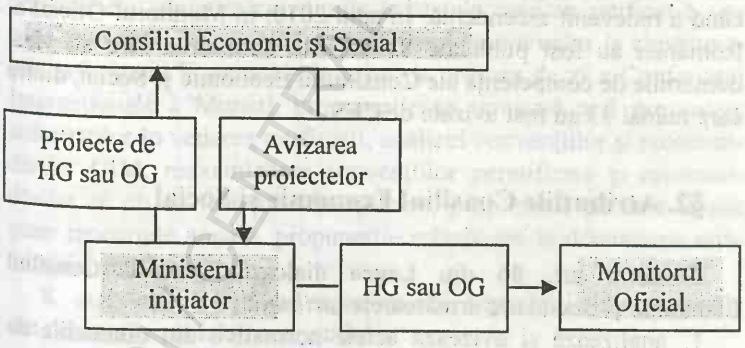


[1] *Raport de activitate – 2010 al Consiliului Economic și Social*, p. 74, sursa: (*http://www.ces.ro/newlib/PDF/Raport-de-Activitate-2010.pdf*), accesat în data de 8.03.2012.

Circuitul proiectelor de acte normative iniţiate de Guvern este determinat de H.G. nr. 561/2009[1]. În cazul în care CES încalcă termenul prevăzut pentru avizarea proiectelor de ordonanţe de Guvern şi ordonanţe de urgenţă ale Guvernului, avizele sunt comunicate direct Parlamentului. Circuitul proiectelor de acte normative poate fi reprezentată astfel:



De asemenea, circuitul proiectelor de hotărâre şi ordonanţă de guvern poate fi prezentat astfel:



[1] H.G. nr. 561/2009 pentru aprobarea Regulamentului privind procedurile, la nivelul Guvernului, pentru elaborarea, avizarea şi prezentarea proiectelor de documente de politici publice, a proiectelor de acte normative, precum şi a altor documente, în vederea adoptării/aprobării (M.Of. nr. 319 din 14 mai 2009).

BABEŞ-BOLYAI UNIVERSITY LIBRARY

În anul 2010, comisiile de specialitate ale Consiliului Economic şi Social s-au reunit în cadrul a 64 de şedinţe şi au avizat un număr de 115 proiecte de acte normative[1]. În acelaşi an, Consiliul Economic şi Social a avizat un număr de 132 proiecte de acte normative, dintre care[2]:

- 62 de propuneri legislative;
- 17 proiecte de lege;
- 25 de proiecte de ordonanţe de urgenţa şi ordonanţe de guvern;
- 26 de proiecte de hotărâri de guvern;
- 1 program;
- 1 proiect de Scrisoare de Intenţie aferenta Acordului Stand-By între România şi Fondul Monetar Internaţional şi proiect de Memorandum suplimentar de Înţelegere între Uniunea Europeană şi România.

Un număr de 39 de proiecte de acte normative nu au primit avizul Plenului CES din cauza depăşirii termenului de avizare prevăzut de lege. În ceea ce priveşte numărul de proiecte de acte normative avizate de către CES, cu excepţia unei creşteri în 2006, evoluţia a fost, în general, descendentă până la nivelul anului 2009, când a redevenit ascendentă. În anul 2010, în Monitorul Oficial al României au fost publicate 83 de acte normative care au vizat domeniile de competenţă ale Consiliului Economic şi Social, dintre care numai 33 au fost avizate de CES.

§2. Atribuţiile Consiliul Economic şi Social

Conform art. 86 din Legea dialogului social, Consiliul Economic şi Social are următoarele *atribuţii*:

1. analizează şi avizează actele normative din domeniile de competenţă; avizul Consiliului Economic şi Social are caracter consultativ;

2. analizează şi avizează proiectele de programe şi strategii nematerializate în proiecte de acte normative, înainte de adoptarea lor;

---

[1] *Raport de activitate – 2010 al Consiliului Economic şi Social*, p. 10.
[2] Idem, p. 18.

3. semnalează Guvernului sau Parlamentului apariţia unor fenomene economice şi sociale care impun elaborarea unor noi acte normative;

4. analizează cauzele stărilor conflictuale apărute la nivel naţional sau de ramura şi face propuneri de rezolvare a acestora în interes naţional;

5. elaborează, la solicitarea Guvernului, a Parlamentului sau din proprie iniţiativă, analize şi studii privind realităţile economice şi sociale;

6. elaborează şi susţine implementarea de strategii, programe, metodologii şi standarde în domeniul dialogului social;

7. urmăreşte îndeplinirea obligaţiilor ce decurg din Convenţia nr. 144/1976 a OIM privitoare la consultările tripartite destinate să promoveze aplicarea normelor internaţionale ale muncii, adoptată la 2 iunie 1976 la Geneva, ratificată de România prin Legea nr. 96/1992.

Scopul este de a promova aplicarea normelor internaţionale ale muncii. Această atribuţie se referă cu precădere la aplicarea art. 5 din Convenţie, prin care se stabileşte că, cel puţin o dată pe an, organismele tripartite constituite în statele care au ratificat-o vor avea consultări cu privire la: răspunsurile guvernelor la chestionarele referitoare la punctele înscrise pe ordinea de zi a Conferinţei Internaţionale a Muncii, propunerile ce urmează a fi prezentate autorităţilor în vederea ratificării, analizei convenţiilor şi recomandărilor OIM, reexaminarea convenţiilor neratificate şi recomandărilor ce nu au fost puse în aplicare, problemele pe care le pot pune rapoartele anuale, propunerile referitoare la denunţarea convenţiilor ratificate.

8. stabileşte relaţii cu organisme şi organizaţii internaţionale din domeniile social şi economic[1].

[1] Art. 89 din Legea nr. 62/2011.

§3. Analiză comparativă între Comitetul european de întreprindere şi Consiliul Economic şi Social

	Consiliul Economic şi Social – CES	**Comitetul european de întreprindere – CEÎ**
Sediul materiei	Legea nr. 62/2011 – Legea dialogului social, art. 82-119	Legea nr. 217/2005 privind constituirea, organizarea şi funcţionarea comitetului european de întreprindere
Noţiune şi trăsături	Art. 82 **CES** – este instituţie publică de interes naţional, tripartită, autonomă, constituită în scopul realizării dialogului tripartit la nivel naţional dintre organizaţiile patronale, organizaţiile sindicale şi reprezentanţi ai societăţii civile organizate. **Trăsături:** - CES este *o instituţie publică de interes naţional, cu personalitate juridică;* - este organism consultativ; - *scopul* CES-ului este realizarea dialogului tripartit la nivel naţional dintre organizaţiile patronale, organizaţiile sindicale	Art. 6 pct. 11 **CEÎ** – reprezintă comitetul constituit conform prevederilor cuprinse în cap. III sau IV din Lege, în vederea informării şi consultării salariaţilor din salariaţi ai întreprinderii de dimensiune europeană sau ai grupului de întreprinderi de dimensiune europeană. **Trăsături:** - reprezintă un comitet al salariaţilor *la nivelul unei întreprinderi* / grup de întreprinderi de dimensiune europeană; - *scopul* CEÎ îl reprezintă informarea şi consultarea salariaţilor din întreprinderile de dimensiune europeană; - CEÎ are în componenţa sa salariaţi ai întreprinderii de dimensiune europeană;

BCU IAŞI / CENTRUL UNIVERSITAR LIBRARY

	şi reprezentanţi ai societăţii civile organizate; - CES are o *structură* tripartită, având în componenţa sa membri numiţi de Guvern, membri numiţi de confederaţiile sindicale şi patronale reprezentative la nivel naţional;	- *întreprindere de dimensiune europeană* – întreprinderea care angajează minimum 1.000 de salariaţi în statele membre şi, în cel puţin două state membre diferite, cel puţin 150 de salariaţi în fiecare dintre acestea (art. 6 pct. 4);
Atribuţii	Art. 83 alin. (1) CES este consultat obligatoriu de către iniţiatorii proiectelor de acte normative din domeniul său de competenţă. Rezultatul acestei consultări se concretizează în avize la proiectele de acte normative; Art. 83 alin. (3) - emite puncte de vedere şi recomandări asupra unor stări de fapt, evoluţii ori evenimente economico-sociale de interes naţional; Art. 86 - avizează actele normative din domeniile de competenţă prevăzute la art. 83	Art. 1 - *contribuie la* îmbunătăţirea dreptului la informare şi consultare al salariaţilor din cadrul întreprinderilor/grupurilor de întreprinderi europene; Art. 6 pct. 8 şi 9 - *informare* – transmiterea de date de către angajator către reprezentanţii salariaţilor, pentru a le permite să se familiarizeze cu subiectul tratat şi să îl examineze în cunoştinţă de cauză; - *consultare* – schimbul de opinii şi stabilirea unui dialog între reprezentanţii salariaţilor şi conducerea centrală sau orice alt nivel de conducere. Art. 45

BCU IAŞI - UNIVERSITY LIBRARY

	alin. (2), iniţiate de Guvern sau de Parlament, invitând iniţiatorii la dezbaterea actelor normative; - elaborează, la solicitarea Guvernului, a Parlamentului sau din propria iniţiativă, analize şi studii privind realităţile economice şi sociale; - semnalează Guvernului sau Parlamentului apariţia unor fenomene economice şi sociale care impun elaborarea unor noi acte normative; - urmăreşte îndeplinirea obligaţiilor ce decurg din Convenţia OIM nr. 144/1976 privind consultările tripartite destinate să promoveze aplicarea normelor internaţionale ale muncii; Art. 89 - stabileşte relaţii cu organisme şi organizaţii internaţionale din domeniile social şi economic; Art. 90 - analizează şi propune	- CEÎ poate reprezenta, în mod colectiv, interesele salariaţilor întreprinderii de dimensiune europeană sau ai grupului de întreprinderi de dimensiune europeană; Art. 46 - membrii CEÎ informează reprezentanţii salariaţilor din filiale, sucursale sau oricare alt sediu secundar al întreprinderilor/grupului de dimensiune europeană ori, în absenţa reprezentanţilor, totalitatea salariaţilor, cu privire la conţinutul şi rezultatele procedurii de informare şi consultare;

	măsuri pentru îmbunătăţirea modului de aplicare a acordurilor şi convenţiilor internaţionale la care România este parte, precum şi a programelor de asistenţă iniţiate de organismele internaţionale de specialitate, din domeniul propriu de activitate;	
Domeniul de competenţă	Art. 83 alin. (2) - politicile economice; - politicile financiare şi fiscale; - relaţiile de muncă, protecţia socială şi politicile salariale; - politicile în domeniul sănătăţii; - educaţia, cercetarea şi cultura;	Art. 3 alin. (2) - informarea şi consultarea lucrătorilor, se limitează la aspectele transnaţionale; - *aspectele transnaţionale* – se referă la întreprinderea de dimensiune europeană sau grupul de întreprinderi de dimensiune europeană, ca întreg, ori la cel puţin două întreprinderi sau filiale, sucursale ori alte sedii secundare ale unei întreprinderi sau ale grupului, situate în două state membre ale UE diferite;
Constituire	CES este constituit în baza Legii nr. 62/2011 a dialogului social;	Art. 9 - Conducerea centrală creează condiţiile şi mijloacele necesare pentru constituirea CEÎ sau pentru instituirea procedurii de informare şi

BCU ASTRA CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

		consultare în întreprinderile ori grupurile de întreprinderi de dimensiune europeană; Art. 11 alin. (1) - Conducerea centrală situată în România iniţiază negocieri pentru constituirea CEÎ sau pentru instituirea procedurii de informare şi consultare, din oficiu sau la solicitarea scrisă a cel puţin 100 de salariaţi ori, după caz, a reprezentanţilor acestora din cel puţin două întreprinderi sau filiale, sucursale ori alte sedii secundare situate în cel puţin două state membre diferite; Art. 12-14 - în vederea constituirii CEÎ se creează un *grup special de negociere*, compus din membrii desemnaţi sau aleşi în număr proporţional cu numărul de salariaţi angajaţi în fiecare stat membru de către întreprindere, ce negociază cu conducerea centrală din România, printr-un acord scris, domeniul de aplicare,

BCU IAŞI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

		componenţa, atribuţiile şi durata mandatului; Art. 22 - Acordul dintre grupul special de negociere şi conducerea centrală are ca scop fie constituirea CEÎ, fie instituirea procedurii de informare şi consultare a salariaţilor, încheiat în formă scrisă;
Structura	Art. 91 Structura CES este dată de: - plen; - biroul executiv; - preşedinte şi vicepreşedinţi; - comisiile de specialitate permanente; - secretarul general; Art. 92 alin. (1) şi (2) CES are o *structură tripartită* şi este compus dintr-un număr total de 45 membri. Plenul CES este constituit din: a) 15 membri numiţi de confederaţiile patronale reprezentative la nivel naţional; b) 15 membri numiţi	Art. 28 - este compus din salariaţi ai întreprinderii de dimensiune europeană sau ai grupului de întreprinderi de dimensiune europeană desemnaţi ori aleşi de reprezentanţii salariaţilor sau, în absenţa acestora, de ansamblul salariaţilor; - membrii sunt aleşi sau numiţi în număr proporţional cu numărul de salariaţi angajaţi în fiecare stat membru de către întreprindere, alocându-se fiecărui stat membru câte un loc pentru fiecare tranşă de salariaţi angajaţi în statul membru respectiv care reprezintă 10% din numărul de salariaţi angajaţi în toate statele membre în

BCU IAŞI - CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

	de confederaţiile sindicale reprezentative la nivel naţional; c) 15 membri reprezentând societatea civilă, numiţi prin decizie a primului-ministru, la propunerea Ministerului Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale, din cadrul structurilor cooperatiste, profesiunilor liberale, organizaţiilor pentru protecţia consumatorilor, comunităţii ştiinţifice şi academice, organizaţiilor de agricultori, organizaţiilor de pensionari, organizaţiilor comunităţilor locale, asociaţiilor care reprezintă familia şi persoanele cu dizabilităţi şi al altor organizaţii neguvernamentale; Art. 115 - personalul CES este contractual şi are următoarea structură: a) personalul de specialitate şi tehnico-administrativ; b) experţii comisiilor de specialitate	ansamblu sau o fracţiune din tranşa respectivă;

BCU IASI UNIVERSITY LIBRARY

	permanente;	
Organizare şi Funcţionare	CES se organizează şi funcţionează conform Legii nr. 62/2011, precum şi ale regulamentului propriu de organizare şi funcţionare; Art. 99 alin. (1) Plenul CES se întruneşte săptămânal: - în sesiuni ordinare, dar şi - în sesiuni extraordinare, la cererea biroului executiv ori a cel puţin unei treimi din numărul membrilor; Art. 100 - dezbaterile în plen se desfăşoară în prezenţa a minimum 24 de membri. În cazul în care nu este îndeplinită condiţia de cvorum, iar convocarea a fost realizată regulamentar, membrii prezenţi ai plenului pot să îşi exprime părerile, care vor fi consemnate ca puncte de vedere motivate ale membrilor prezenţi.	Art. 29 CEÎ îşi adoptă regulamentul său de organizare şi funcţionare. Art. 35 Conducerea centrală convoacă, cel puţin o dată pe an, o reuniune cu CEÎ, pentru a-l informa şi a-l consulta cu privire la evoluţia activităţii întreprinderii de dimensiune comunitară sau a grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară şi a perspectivelor acesteia, în baza unui raport elaborat de conducerea centrală. Art. 37 alin. (2) CEÎ poate exprima un punct de vedere cu privire la raport, la sfârşitul reuniunii sau într-un termen rezonabil, dar nu mai târziu de 10 zile de la data reuniunii; Art. 41 alin. (1) Membrii CEÎ informează reprezentanţii salariaţilor întreprinderii/grupului de dimensiune europeană ori, în absenţa acestora, pe toţi

BCU IAŞI CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

	- lucrările plenului se desfăşoară în şedinţe publice, în afara cazurilor expres stabilite de biroul executiv; Art. 102 - în exercitarea atribuţiilor sale, plenul CES adoptă hotărâri; Art. 103 Biroul executiv al Consiliului Economic şi Social este alcătuit din preşedinte, 3 vicepreşedinţi şi câte un membru din fiecare parte, ce asigură conducerea în intervalul dintre şedinţele plenului; Art. 104 - Preşedintele este ales prin votul plenului, dintre membrii acestuia, cu o majoritate de trei pătrimi din numărul total al membrilor CES, este validat de Parlament pentru un mandat de 4 ani şi reprezintă CES în faţa Parlamentului, a Guvernului şi a	salariaţii asupra conţinutului şi rezultatului informărilor şi consultărilor desfăşurate;

BCU IASI / UNIVERSITY LIBRARY

	celorlalte autorităţi publice, precum şi în relaţiile cu persoanele fizice şi juridice; Art. 107 alin. (1) şi (2) Comisiile de specialitate: - sunt structurile CES care analizează problemele specifice domeniilor de activitate pentru care sunt constituite şi care propun plenului măsuri de soluţionare a acestora; - analizează proiectele de acte normative înaintate de iniţiatori şi sunt elaborate proiectele de avize ce vor fi supuse dezbaterii plenului CES; Art. 112 Secretariat tehnic - este aparatul de lucru de specialitate şi tehnico-administrativ; - funcţia de secretar general este incompatibilă cu calitatea de membru în CES;	
Obligaţii	Art. 88 - de a analiza proiectele de acte	Art. 50 - informaţiile cu caracter confidenţial comunicate

BCU IASI BIBLIOTECA UNIVERSITY LIBRARY

	normative primite şi de a transmite avizul său în termen de maximum 7 zile lucrătoare de la primirea solicitării;	cu acest titlu membrilor grupului special de negociere, membrilor CEÎ, experţilor, precum şi reprezentanţilor salariaţilor nu pot fi dezvăluite unor terţi nici după expirarea mandatului, indiferent de locul unde se găsesc aceste persoane;
Buget	Art. 114 alin. (1) şi (2) - CES are buget propriu, care face parte *din bugetul de stat*; - membrii Consiliului Economic şi Social primesc o indemnizaţie în cuantum de 20% din cuantumul indemnizaţiei stabilite pentru preşedinte; - membrii comisiilor de specialitate permanente care nu au calitatea de membru al Consiliului Economic şi Social au dreptul la o indemnizaţie lunară în cuantum de până la 10% din cuantumul indemnizaţiei stabilite pentru preşedinte; - cuantumul indemnizaţiilor se stabilesc de către plen.	Art. 44 Conducerea centrală situată în România are obligaţia: - să suporte cheltuielile de funcţionare ale CEÎ; - să stabilească, în colaborare cu CEÎ, bugetul anual al acestuia; - să asigure membrilor CEÎ resursele financiare şi materiale care să le permită să îşi îndeplinească în mod corespunzător obligaţiile; - să preia, dacă nu s-a convenit altfel, cheltuielile de organizare a reuniunilor şi de traducere, precum şi cheltuielile aferente deplasării şi cazării membrilor CEÎ şi ale membrilor comitetului restrâns.

Potrivit art. 82 din Legea dialogului social, Consiliul Economic şi Social este instituţie publică de interes naţional, tripartită, autonomă, constituită în scopul realizării dialogului tripartit la nivel naţional dintre organizaţiile patronale, organizaţiile sindicale şi reprezentanţi ai societăţii civile organizate. Comitetul european de întreprindere reprezintă acel comitet, compus din salariaţi ai întreprinderii de dimensiune europeană sau ai grupului de întreprinderi de dimensiune europeană în vederea informării şi consultării salariaţilor (art. 6 pct. 11 şi art. 28 din Legea nr. 217/2005). Din analiza celor două noţiuni se pot distinge următoarele trăsături diferite:

- CES este *o instituţie publică de interes naţional, cu personalitate juridică.* CEÎ nu este o instituţie şi nu are personalitate juridică, reprezentând un comitet al salariaţilor *la nivelul unei întreprinderi* de dimensiune europeană;
- *scopul* CES-ului este realizarea dialogului tripartit la nivel naţional dintre organizaţiile patronale, organizaţiile sindicale şi reprezentanţi ai societăţii civile organizate, iar scopul CEÎ-ului îl reprezintă informarea şi consultarea salariaţilor;
- CES are o *structură* tripartită, având în componenţa sa membrii numiţi de Guvern, membri numiţi de confederaţiile sindicale şi patronale reprezentative la nivel naţional; pe când CEÎ are în componenţa sa salariaţi ai întreprinderii de dimensiune europeană (CES are un număr de membri stabilit de lege, şi anume 45 de membri, însă cel al CEÎ-ului poate varia, legea prevăzând doar limitele acestuia – minim 3 şi maxim 30 de membri).

Domeniul de competenţă. După cum am mai subliniat, CES este organul consultativ în procesul de elaborare a actelor normative, emiţând avize în domeniile sale de competenţă. Acestea sunt stabilite de art. 83 alin. (2) din Legea dialogului social, şi anume: a) politicile economice; b) politicile financiare şi fiscale; c) relaţiile de muncă, protecţia socială şi politicile salariale; d) politicile în domeniul sănătăţii; e) educaţia, cercetarea şi cultura. Însă, competenţa CEÎ este limitată la informarea şi consultarea salariaţilor asupra problemelor care interesează ansamblul întreprinderii de dimensiune europeană sau al grupului de întreprinderi de dimensiune europeană a ori cel puţin două filiale, sucursale sau alte sedii secundare ori întreprinderi ale grupului, situate în state membre diferite.

- *Organizare şi funcţionare.* CEÎ îşi adoptă propriul *regulament* de organizare şi funcţionare, care va cuprinde modul concret de desemnare sau de alegere a membrilor săi, precum şi aspecte referitoare la suspendarea, revocarea ori încetarea mandatelor acestora. Organizarea şi funcţionarea CES-ului este, însă, prevăzută *de lege*. Desigur, CES poate să îşi adopte un regulament propriu de organizare şi funcţionare însă în limitele prevăzute de lege.

Secţiunea a 8-a. Consiliul Naţional Tripartit pentru Dialog Social

Legea dialogului social constituie un nou organism, şi anume: Consiliul Naţional Tripartit pentru Dialog Social. Consiliul Naţional Tripartit pentru Dialog Social este un organism consultativ la nivel naţional al partenerilor sociali (art. 75), ce are ca scop promovarea bunelor practici din domeniul dialogului social tripartit la cel mai înalt nivel. *Nivelul înalt* reiese din funcţia de preşedinte deţinută de către primul ministru al României, locţiitorul de drept al acestuia fiind ministrul Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale (art. 77) şi din secretariatul acestuia care este asigurat de Ministerul Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale (art. 79). Totodată, constituirea Consiliului Naţional Tripartit pentru Dialog Social s-a datorat faptului că a fost necesar să se menţină continuitatea mecanismului de consultări tripartite Guvern – sindicate – patronate, ca urmare a modificării structurii Consiliului Economic şi Social. Astfel, acesta va prelua o parte din atribuţiile Consiliului Economic şi Social, precum şi atribuţii specifice consultării tripartite la nivel naţional. Consiliul Naţional Tripartit are următoarea componenţă:

a) preşedinţii confederaţiilor patronale şi sindicale reprezentative la nivel naţional;

b) reprezentanţi ai Guvernului, desemnaţi prin decizie a primului-ministru, cel puţin la nivel de secretar de stat, din fiecare minister, precum şi din alte structuri ale statului, conform celor convenite cu partenerii sociali;

c) reprezentantul Băncii Naţionale a României, preşedintele Consiliului Economic şi Social şi alţi membri conveniţi cu partenerii sociali.

Principalele atribuţii ale Consiliului Naţional Tripartit sunt (art. 78):

a) asigurarea cadrului de consultare pentru stabilirea salariului minim garantat în plată;

b) dezbaterea şi analiza proiectelor de programe şi strategii elaborate la nivel guvernamental;

c) elaborarea şi susţinerea implementării strategiilor, programelor, metodologiilor şi standardelor în domeniul dialogului social;

d) soluţionarea pe calea dialogului tripartit a diferendelor de natură socială şi economică;

e) negocierea şi încheierea acordurilor şi pactelor sociale, precum şi a altor înţelegeri la nivel naţional şi monitorizarea aplicării acestora;

f) analizarea şi, după caz, aprobarea solicitărilor de extindere a aplicării contractelor colective de muncă la nivel sectorial pentru toate unităţile din sectorul respectiv de activitate;

g) alte atribuţii convenite între părţi.

Secţiunea a 9-a. Comisiile de Dialog Social

În cadrul sistemului instituţional tripartit de dialog social de la nivel sectorial şi teritorial funcţionează comisiile de dialog social din cadrul ministerelor şi al prefecturilor. Comisiile de dialog social s-au înfiinţat prin H.G. nr. 89/1997[1] şi sunt constituite în sistem tripartit:

[1] H.G. nr. 89/1997 privind înfiinţarea, organizarea şi funcţionarea comisiilor consultative de dialog social în cadrul unor ministere şi al prefecturilor (M.Of. nr. 57 din 4 aprilie 1997) a fost abrogată prin H.G. nr. 314/2001 privind înfiinţarea, organizarea şi funcţionarea comisiilor de dialog social în cadrul unor ministere şi al prefecturilor (M.Of. nr. 142 din 22 martie 2001).

sindicate ⟷ Patronat ⟷ administraţie publică centrală sau locală

Legea dialogului social reglementează în Titlul VI constituirea şi funcţionarea comisiilor de dialog social la nivelul administraţiei publice centrale şi la nivel teritorial, formate din reprezentanţii administraţiei publice centrale sau locale, reprezentanţii organizaţiilor patronale şi ai organizaţiilor sindicale reprezentative la nivel naţional (art. 120). Comisiile de dialog social care funcţionează la nivelul ministerelor şi la nivelul judeţelor pot aproba înfiinţarea unor subcomisii de dialog social sau a unor grupuri de lucru formate din persoane desemnate de plenul comisiilor respective.

Activitatea comisiilor de dialog social are caracter consultativ şi vizează, în special, următoarele (art. 121): a) asigurarea unor relaţii de parteneriat social între administraţie, organizaţiile patronale şi organizaţiile sindicale, care să permită o informare reciprocă permanentă asupra problemelor care sunt de domeniul de interes al administraţiei sau al partenerilor sociali, în vederea asigurării unui climat de pace şi stabilitate socială; b) consultarea obligatorie a partenerilor sociali asupra iniţiativelor legislative sau de altă natură cu caracter economico-social; c) alte probleme din sfera de activitate a administraţiei publice centrale sau din judeţe şi municipiul Bucureşti asupra cărora partenerii sociali convin să discute.

§1. Constituirea Comisiilor de Dialog Social la nivelul administraţiei publice centrale

Ministerele şi alte instituţii publice în cadrul cărora se vor organiza comisii de dialog social sunt[1]:

1. Ministerul Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale
2. Ministerul Administraţiei şi Internelor
3. Ministerul Finanţelor Publice

[1] Anexa I din Legea nr. 62/2011.

4. Ministerul Justiţiei
5. Ministerul Apărării Naţionale
6. Ministerul Dezvoltării Regionale şi Turismului
7. Ministerul Mediului şi Pădurilor
8. Ministerul Economiei, Comerţului şi Mediului de Afaceri
9. Ministerul Agriculturii şi Dezvoltării Rurale
10. Ministerul Transporturilor şi Infrastructurii
11. Ministerul Educaţiei, Cercetării, Tineretului şi Sportului
12. Ministerul Culturii şi Patrimoniului Naţional
13. Ministerul Sănătăţii
14. Ministerul Comunicaţiilor şi Societăţii Informaţionale
15. Ministerul Afacerilor Externe
16. Autoritatea pentru Valorificarea Activelor Statului
17. Autoritatea Naţională pentru Reglementarea şi Monitorizarea Achiziţiilor Publice

§2. Componenţa Comisiilor de Dialog Social la nivelul administraţiei publice centrale

Din cadrul comisiilor de dialog social la nivelul administraţiei publice centrale fac parte[1]:

- *reprezentanţi ai ministerelor* – secretarii de stat, precum şi conducătorii instituţiilor publice, autorităţi şi agenţii aflate în coordonarea sau subordonarea ministerelor, numiţi prin ordin al ministrului;
- reprezentanţi ai partenerilor sociali – reprezentanţii confederaţiilor sindicale şi patronale reprezentative la nivel naţional, conform copiilor hotărârilor judecătoreşti definitive depuse la secretariatul comisiei de dialog social. Organizaţiile sindicale şi patronale membre ale comisiilor de dialog social vor desemna câte un titular şi câte un supleant pentru comisiile de dialog social de la nivelul ministerelor şi al instituţiilor publice;
- experţi – organizaţiile sindicale şi patronale, în funcţie de tematica abordată, pot fi asistate de experţi, care vor participa în baza unui mandat acordat de confederaţie;

[1] Idem, art. 122 şi Anexa III.

- invitaţi – la propunerea preşedintelui comisiei de dialog social, plenul comisiei poate aproba participarea unor invitaţi cu statut nepermanent. În cazul dezbaterii care necesită participarea reprezentanţilor altor instituţii publice, autorităţi şi agenţii, preşedintele comisiei de dialog social are obligaţia de a-i invita la şedinţele comisiei;

- reprezentantul Ministerului Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale – la lucrările comisiilor de dialog social din ministere şi din alte instituţii publice va fi invitat un reprezentant al Ministerului Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale, pentru asigurarea asistenţei metodologice.

Preşedinţia. Preşedinţia comisiilor de dialog social se asigură astfel (art. 123): a) la nivelul fiecărui minister – de către un secretar de stat sau, în situaţii speciale – cu acordul partenerilor de dialog social – de către un alt reprezentant al ministerului, împuternicit prin ordin al ministrului; b) la nivelul celorlalte instituţii publice, de către un reprezentant numit de conducătorul instituţiei publice. Preşedinţii comisiilor de dialog social din ministere sau din cadrul instituţiilor publice sunt coordonaţi metodologic de către secretarul de stat desemnat de ministrul muncii, familiei şi protecţiei sociale [art. 124 alin. (2)]. Potrivit legii, Preşedintele comisiei are următoarele atribuţii[1]:

a) conduce şedinţele comisiei de dialog social;

b) convoacă membrii comisiei, precum şi invitaţii la şedinţele acesteia;

c) asigură prezenţa la lucrările şedinţelor comisiei de dialog social a reprezentanţilor altor autorităţi şi agenţii aflate în coordonarea sau subordonarea ministerului sau a instituţiei publice în cauză.

Secretariatul. Secretariatul comisiilor de dialog social se asigură de instituţia publică în cadrul căreia acestea funcţionează. Secretariatul comisiei de dialog social are următoarele atribuţii:

a) întocmirea şi comunicarea ordinii de zi;

b) difuzarea documentelor de lucru pentru şedinţele comisiei;

[1] Anexa III din Legea nr. 62/2011.

c) redactarea minutei pentru fiecare şedinţă, precum şi transmiterea acesteia către partenerii sociali, Ministerul Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale şi Consiliul Economic şi Social;

d) evidenţa hotărârilor judecătoreşti definitive privind reprezentativitatea partenerilor sociali, în copie legalizată.

§3. Constituirea Comisiilor de Dialog Social la nivel teritorial

Comisiile de dialog social la nivel teritorial au în componenţa lor următoarele categorii de persoane[1]:

- *prefectul*, precum şi reprezentanţi ai prefectului şi ai serviciilor publice deconcentrate ale ministerelor şi ale celorlalte organe de specialitate ale administraţiei publice centrale, numiţi prin ordin de către prefect;

- *preşedintele consiliului judeţean sau primarul general al capitalei*, pentru municipiul Bucureşti;

- *reprezentanţii partenerilor sociali* – reprezentanţii confederaţiilor sindicale şi patronale reprezentative la nivel naţional, conform copiilor hotărârilor judecătoreşti definitive depuse la secretariatul comisiei de dialog social constituite la nivelul Ministerului Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale. Secretariatul comisiei de dialog social constituite la nivelul Ministerului Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale va transmite comisiilor de dialog social constituite la nivel judeţean şi al municipiului Bucureşti lista confederaţiilor patronale şi sindicale reprezentative la nivel naţional, conform acestor hotărâri judecătoreşti. Organizaţiile sindicale şi patronale reprezentative la nivel naţional vor desemna câte un titular şi câte un supleant pentru comisiile de dialog social de la nivel judeţean din structurile proprii în teritoriu;

- *experţi* – organizaţiile sindicale şi patronale, în funcţie de tematica abordată, pot fi asistate de experţi, care vor participa în baza unui mandat;

[1] Art. 122 şi Anexa IV din Legea nr. 62/2011.

- *invitaţi* – la propunerea preşedintelui comisiei de dialog social, plenul comisiei poate aproba participarea unor invitaţi cu statut nepermanent. În cazul dezbaterii care necesită participarea reprezentanţilor altor instituţii publice, preşedintele comisiei de dialog social are obligaţia de a-i invita la şedinţele comisiei;

- *reprezentantul inspectoratului teritorial de muncă* – la lucrările comisiilor de dialog social constituite în plan teritorial va fi invitat un reprezentant al Ministerului Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale, pentru asigurarea asistenţei metodologice.

Preşedinţii confederaţiilor patronale şi sindicale reprezentative la nivel naţional sunt membri de drept ai comisiilor de dialog social constituite la nivelul administraţiei publice centrale şi locale.

Preşedinţia. Această instituţie este asigurată în baza principiului copreşedinţiei, de către prefect şi preşedintele consiliului judeţean sau, pentru municipiul Bucureşti, de către primarul general.

Secretariatul. Secretariatul comisiilor de dialog social se asigură de instituţia publică în cadrul căreia acestea funcţionează. Secretariatul comisiei de dialog social se asigură de către instituţia publică în cadrul căreia aceasta funcţionează. Secretariatul comisiei de dialog social are următoarele atribuţii:

a) convocarea membrilor comisiei la şedinţele acesteia;

b) întocmirea şi comunicarea ordinii de zi;

c) difuzarea documentelor de lucru pentru şedinţele comisiei;

d) redactarea minutei pentru fiecare şedinţă, precum şi transmiterea acesteia membrilor comisiei şi secretarului de stat responsabil pentru dialog social din cadrul Ministerului Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale.

§4. Funcţionarea Comisiilor de Dialog Social

Comisiile de dialog social se întrunesc lunar sau ori de câte ori este necesar, în baza unei convocări făcute de preşedintele comisiei. Convocarea comisiei se face în scris, cu cel puţin 3 zile lucrătoare înaintea datei de desfăşurare, cu comunicarea ordinii de zi şi a documentelor de lucru. Ordinea de zi poate fi completată cu alte puncte, cu aprobarea plenului comisiei. Preşedintele comisiei

poate convoca o şedinţă extraordinară a comisiei de dialog social pentru dezbaterea unor probleme cu caracter urgent sau la cererea motivată a unor parteneri sociali. Şedinţa comisiei de dialog social nu necesită întrunirea unui anumit cvorum, prezenţa partenerilor sociali fiind voluntară, procedura de convocare fiind respectată dacă a fost făcută în termen legal. Şedinţele comisiei de dialog social la nivel central, convocate pentru dezbaterea unor acte normative, se întrunesc după ce actul normativ propus a fost aprobat de conducerea ministerului şi înainte de transmiterea proiectului spre avizare la alte ministere.

Punctele de vedere adoptate în comisiile de dialog social se consideră acceptate de către partenerii sociali ai căror reprezentanţi nu au fost prezenţi la şedinţele de comisie la care au fost invitaţi să participe. La propunerile formulate în scris de partenerii sociali, iniţiatorul actului normativ sau al altor proiecte are obligaţia de a da un răspuns motivat, în termen de 5 zile de la data şedinţei comisiei. După fiecare şedinţă a comisiei de dialog social secretariatul acesteia întocmeşte o minută, care este difuzată partenerilor sociali în şedinţa următoare, spre aprobare. Minuta respectivă este transmisă şi Ministerului Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale, precum şi Consiliului Economic şi Social, în cazul comisiilor consultative de la nivel central. Preşedintele comisiei de dialog social va pune la dispoziţia partenerilor sociali informaţiile disponibile necesare formulării unui punct de vedere argumentat. Punctele de vedere ale partenerilor sociali cu privire la actele normative supuse dezbaterii în comisie vor fi înaintate secretariatului comisiei de dialog social în formă scrisă, după modelul: text iniţial – propunere de modificare – motivare. Pentru dezbaterea unor probleme cu caracter specific se pot constitui grupuri de lucru, cu participarea reprezentanţilor desemnaţi nominal de partenerii sociali, membri ai comisiei cu mandat determinat.

Actele normative dezbătute în cadrul comisiei de dialog social de la nivel central vor fi însoţite în circuitul de avizare de minuta şedinţei comisiei de dialog social, în care sunt consemnate punctele de vedere ale partenerilor sociali referitoare la actul normativ discutat.

Capitolul II
Negocierea şi contractele colective de muncă

Secţiunea 1. Consideraţii preliminare

În sens larg, *negocierea* reprezintă acţiunea de a purta discuţii, în scopul de a ajunge la o înţelegere. De fapt, negocierea porneşte de la faptul că fiecare participant la ea are nevoi pe care vrea să şi le satisfacă[1]. În planul relaţiilor de muncă, negocierea colectivă exprimă o realitate juridică specifică ţărilor cu regim politic democrat, întrucât prin intermediul său se realizează *dialogul social* necesar între partenerii sociali asupra conţinutului juridic de muncă. În principal, *negocierea colectivă* reprezintă un proces de decizie care reuneşte pe patron şi pe reprezentanţii salariaţilor, prin care se propune elaborarea şi aplicarea unor reguli pe baza cărora se fixează regimul juridic al salariaţilor şi cu precădere, condiţiile de încheiere, executare şi încetare ale contractului de muncă[2].

§1. Aspecte de drept internaţional

Asociate unei libertăţi sindicale puternice, bunele procedee ale negocierii colective garantează că lucrătorul şi angajatorul au o pondere egală în negocieri şi că deciziile luate vor fi juste şi echitabile. Negocierea colectivă permite ambelor părţi să negocieze o relaţie de muncă echitabilă şi împiedică conflictele costisitoare de muncă. Astfel, anumite studii au arătat că în ţările dotate cu un sistem de negociere colectivă bine coordonat, există, în general, mai puţină inegalitate salarială, şomajul este mai puţin important şi

---

[1] (*http://academiasindicala.wordpress.com/cursuri-f-e-s/*)
[2] *Al. Athanasiu*, op. cit., 1992, p. 5.

mai puţin persistent şi grevele mai puţin numeroase şi mai scurte decât în ţările unde negocierea colectivă nu este atât de bine organizată[1]. OIM a desfăşurat o intensă activitate normativă în favoarea justiţiei sociale, una dintre principalele sale misiuni fiind aceea de a promova negocierea colectivă în lumea întreagă[2]. Această misiune a fost fixată în 1944, prin Declaraţia de la Philadelphia, ce instituie obligaţia solemnă a organizaţiei de a realiza „recunoaşterea efectivă a dreptului la negociere colectivă". Acest principiu a fost consacrat de Convenţia nr. 98/1949 privind dreptul de asociere şi negociere colectivă.

Potrivit instrumentelor juridice ale OIM, *negocierea colectivă este concepută ca fiind activitatea sau procesul care are ca scop încheierea unui acord sau unei convenţii colective*[3].

➢ **Convenţia nr. 98 privind dreptul de asociere şi negociere colectivă, 1949**

Art. 4 al convenţiei menţionează că: „măsuri specifice condiţiilor naţionale vor fi luate pentru a încuraja şi promova dezvoltarea şi utilizarea tot mai extinsă a procedurilor de negociere voluntară a convenţiilor colective între patroni şi organizaţiile acestora, pe de o parte, şi organizaţiile angajaţilor, pe de altă parte, în vederea stabilirii prin acest mijloc a condiţiilor de muncă". Prin această prevedere convenţia delimitează caracteristicile esenţiale ale contractelor colective de muncă. Convenţia militează pentru utilizarea cât mai largă a procedurilor de negociere voluntară în toate sectoarele de activitate, statuând că toţi salariaţii au dreptul de a lua parte în mod liber la negocierile colective.

Privitor la angajaţii forţelor armate şi ai poliţiei, la funcţionarii publici, Convenţia lasă legislaţiei naţionale să reglementeze, fără

---

[1] *Regulile Jocului. O scurtă introducere în Normele Internaţionale ale Muncii*, Organizaţia Internaţională a Muncii, p. 21.

[2] *B. Gernigon, A. Odero, H. Guido*, Les principes de L'OIT sur la negociation collective, Revue international du Travail, vol. 139 (2000), nr. 1, p. 38, sursa: (*http://www.ilo.org/public/french/revue/download/pdf/gernigon.pdf*), accesat în data de 13.03.2012.

[3] Idem, p. 39.

ca aceasta să aducă vreun prejudiciu drepturilor sau statutului lor (art. 5 şi 6). Importanţa acestei Convenţii este că stabileşte principiul negocierii voluntare, autonomia partenerilor şi recunoaşte sindicatele ca parteneri la negocierea colectivă. Convenţia a fost ratificată de către România la data de 29 august 1958 prin Decretul nr. 352 pentru ratificarea Convenţiei nr. 98/1949 privind aplicarea principiilor dreptului de organizare şi negociere colectivă[1].

➢ **Recomandarea nr. 91 privind convenţiile colective, 1951**

Recomandarea reglementează procedurile de negociere colectivă, defineşte contractele colective de muncă, efectele acestora, extinderea, interpretarea lor, precum şi controlul aplicării lor.

➢ **Convenţia nr. 144 şi Recomandarea nr. 152 privind consultările tripartite, 1976**

Aceste instrumente ale OIM, ambele destinate promovării aplicării normelor internaţionale ale muncii şi măsurile naţionale, conforme cu activitatea OIM, cer statelor membre să asigure consultări între guvern, angajatori şi angajaţi, consultări tripartite, ca o formă a dialogului social, şi consolidare a negocierii colective (art. 2). Recomandarea detaliază prin enumerare, câteva proceduri de consultări, iar la pct. 2 precizează că patronii şi lucrătorii trebuie să fie reprezentaţi pe picior de egalitate în cadrul tuturor organismelor în care au loc consultările. În România reglementarea privind organizarea şi funcţionarea Consiliului Economic şi Social s-a întemeiat pe aceste două documente internaţionale[2].

➢ **Convenţia nr. 151 privind relaţiile de muncă în funcţia publică, 1978**

Pe durata lucrărilor pregătitoare a acestei Convenţii, s-a convenit că termenul „negociere" va fi interpretat în sensul „oricărei forme de discuţie, formală sau oficială, destinată ajungerii la un acord" şi că acest termen este preferabil celui de „discuţie", deoarece acesta „nu implică ideea de a căuta un acord". Convenţia

[1] B.Of. nr. 34 din 29 august 1958.

[2] (*http://academiasindicala.wordpress.com/cursuri-f-e-s/*)

stipulează recurgerea la negociere colectivă pentru agenţii publici sau la orice altă metodă care permite reprezentanţilor agenţilor publici să participe la determinarea condiţiilor de muncă. Ea precizează, de asemenea, că diferendele trebuie să fie soluţionare pe calea negocierii între părţi sau printr-o procedură care să garanteze independenţa şi imparţialitatea, ca medierea, concilierea sau arbitrajul.

➢ **Convenţia nr. 154 privind promovarea negocierilor colective, 1981**

Completând Convenţia nr. 98 privind dreptul de asociere şi negociere colectivă din 1949, Convenţia nr. 154 încurajează guvernele să favorizeze negocierile colective voluntare. Potrivit art. 2 din această Convenţie, prin termenul de *negociere colectivă* se înţelege: „orice negociere care are loc între angajator, sau un grup de angajatori sau una ori mai multe organizaţii ale angajatorilor, pe de o parte, şi sau una sau mai multe organizaţii ale lucrătorilor, pe de altă parte, având ca scop fixarea condiţiilor de muncă şi de angajare şi reglementarea relaţiilor între angajatori şi angajaţi, precum şi între organizaţiile acestora". Convenţia a fost ratificată de ţara noastră la data de 9 octombrie 1992 prin Legea nr. 112/1992 pentru ratificarea[1] Convenţiilor nr. 154/1981 şi nr. 168/1988 ale OIM.

Constituţia OIM, Convenţia nr. 98/1949 şi Convenţia nr. 154/1981 garantează următoarele principii privind negocierea colectivă:

- *Dreptul la negociere colectivă este un drept fundamental* acceptat de membrii OIM prin simplul fapt al apartenenţei lor la această organizaţie; sunt obligaţi să-l respecte, să-l promoveze şi să-l realizeze cu bună-credinţă.

- *Negocierea colectivă are ca obiect condiţiile de muncă şi reglarea relaţiilor dintre partenerii sociali.*

- *Negocierile colective sunt voluntare*; negocierea nu poate fi impusă părţilor de către legislaţie sau de către autorităţi.

[1] M.Of. nr. 302 din 25 noiembrie 1992.

- *Partenerii sociali sunt autonomi*; intervenţia inoportună a guvernului sau a altor instituţii nu este permisa. Cu toate acestea, guvernul poate oferi un cadru legal pentru negocierea colectivă, care poate fi completat de reguli sau practici stabilite chiar de către partenerii sociali.

- Fiecare partener implicat în negocierea colectivă *are statut egal* şi *drepturi egale*.

§2. Aspecte de drept european

La nivel regional, negocierea colectivă este definită ca fiind „acel proces al dialogului dintre organizaţiile patronale şi sindicale privind termenii şi condiţiile de angajare şi drepturile şi responsabilităţile organizaţiilor sindicale"[1]. Dreptul la negociere colectivă în statele membre ale UE este recunoscut în art. 28 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene din decembrie 2000, conform căruia: „lucrătorii şi angajatorii sau organizaţiile lor au dreptul, în conformitate cu dreptul Uniunii şi cu legislaţiile şi practicile naţionale, de a negocia şi de a încheia convenţii colective la nivelurile corespunzătoare şi de a recurge, în caz de conflicte, la acţiuni colective pentru apărarea intereselor lor, inclusiv la grevă".

În ţara noastră, dreptul la negociere colectivă este un drept fundamental al salariaţilor fiind garantat de Constituţia României[2] în art. 38 alin. (5): „dreptul la negocieri colective în materie de muncă şi caracterul obligatoriu al convenţiilor colective sunt garantate". Fiecare dintre participanţii la negocierea colectivă are interesul său şi dorinţa de a purta un dialog social performant şi echilibrat[3]. Sindicatele militează pentru salarii cât mai mari în condiţii de

---

[1] *Dicţionarul european al relaţiilor industriale*, sursa: (*http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/collectivebargaining.htm*).

[2] Constituţia României, modificată şi completată prin Legea de revizuire a Constituţiei României nr. 429/2003 (M.Of. nr. 758 din 29 octombrie 2003), republicată de Consiliul Legislativ, în temeiul art. 152 din Constituţie (M.Of. nr. 767 din 31 octombrie 2003).

[3] (*http://academiasindicala.wordpress.com/cursuri-f-e-s/*)

muncă mai sigure; patronatele vor să obţină mai mult profit concomitent cu menţinerea „în piaţă", în condiţii de *flexibilitate*. Prin negocierea colectivă se urmăreşte încheierea unui acord colectiv sau a contractului colectiv de muncă, chiar dacă nu întotdeauna o negociere conduce în mod obligatoriu la încheierea acestora. Astfel, relaţiile de muncă sunt reglementate într-o mare măsură de contractele colective de muncă, rezultat al negocierii colective; dezvoltarea conţinutului statutului juridic al salariaţilor constituind principalul obiectiv al negocierii colective[1].

În ţara noastră s-a vorbit pentru prima dată de negocierea colectivă în momentul adoptării Legii asupra contractelor de muncă din 1929. Ulterior, Codul muncii din 1950 şi din 1973 au reglementat contractul colectiv de muncă, însă prevederile reflectau condiţiile economico-sociale de la acea vreme. Abia după 1990, dinamica legislaţiei muncii este ilustrată în noile condiţii economico-sociale şi politice[2]. Iniţial, negocierea colectivă a fost statuată prin Legea nr. 13/1991 privind contractul colectiv de muncă[3], iar apoi în 1996 prin Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă[4]. În prezent, Legea dialogului social defineşte negocierea colectivă, în art. 1 lit. b) pct. 3, ca fiind „negocierea dintre angajator sau organizaţia patronală şi sindicat ori organizaţia sindicală sau reprezentaţii angajaţilor, după caz, care urmăreşte reglementarea relaţiilor de muncă ori de serviciu dintre cele două părţi, precum şi orice alte acorduri în probleme de interes comun".

§3. Caracteristicile şi funcţiile negocierii colective

Fiind un *fenomen social*, negocierea presupune existenţa unor comunicări între parteneri. Cu alte cuvinte, este un *proces permanent* de negociere, informare şi consultare. Negocierea colectivă reprezintă un mijloc de soluţionare a intereselor contradictorii ale

---

[1] *C. Casian*, Procedura reprezentării salariaţilor în procesul de negociere colectivă, în Curierul Judiciar nr. 5/2012, p. 288.

[2] *I.T. Ştefănescu*, op. cit., 2010, p. 146.

[3] M.Of. nr. 32 din 9 februarie 1991.

[4] M.Of. nr. 184 din 19 mai 1998.

partenerilor sociali şi o modalitate de integrare a intereselor profitabilă ambelor părţi, ceea ce îi conferă calitatea de *sursă juridică* a drepturilor partenerilor sociali[1]. Prin negocierea colectivă se echilibrează inegalitatea economică iniţială în raporturile cu patronatul şi se garantează aşezarea relaţiei de muncă pe baze echitabile. În acest mod, negocierea colectivă contribuie la reducerea puterilor absolute ale conducerii întreprinderii.

O altă caracteristică a negocierii colective rezidă în faptul că aceasta permite *realizarea unui acord de voinţă* între salariaţi şi patron, privind relaţiile de muncă sau de serviciu, instaurând o anumită stabilitate în raporturile de muncă. Totodată, negocierea colectivă este un *proces organizat*, partenerii îşi fixează şi urmăresc o anumită procedură sau deontologie. Pe de altă parte, este una dintre *principalele sarcini ale organizaţiilor patronale*, acestea din urmă având obligaţia iniţierii negocierii în condiţiile prevăzute de lege.

Funcţiile negocierii colective. Importanţa negocierii colective este relevată de *funcţiile* pe care aceasta le îndeplineşte, şi anume[2]:

- instrument de democratizare a relaţiilor profesionale, prin coborârea deciziei normative la nivelul partenerilor sociali;
- mijloc juridic de stabilire a statutului juridic al salariaţilor, deoarece majoritatea drepturilor şi obligaţiilor acestora sunt cârmuite de contractele colective de muncă;
- formă de adaptare a relaţiilor profesionale la tendinţele ce se manifestă pe piaţa muncii, la progresul tehnologic şi la stadiile de dezvoltare economică a societăţii;
- modalitate de realizare a progresului social prin îmbunătăţirea continuă a conţinutului drepturilor salariale în acord cu dezvoltarea şi prosperitatea economică a societăţii;
- creşterea productivităţii[3];
- menţinerea păcii sociale;
- mijloc de modernizare şi restructurare;
- garanţie a protejării salariaţilor împotriva arbitrajului patronal.

---

[1] *Al. Athanasiu*, op. cit., 1992, p. 9.

[2] *C.-A. Moarcăş*, op. cit., 1999, p. 238.

[3] (*http://www.ilo.org/public/english/dialogue/themes/cb.htm*), accesat în data de 20.12.2011.

Rezultă că, negocierea colectivă constituie, în raport cu legea, latura dinamică şi flexibilă a relaţiilor de muncă, „barometrul" raportului de forţe pe piaţa muncii[1].

Secţiunea a 2-a. Partenerii sociali şi reprezentarea acestora la negocierea colectivă în România

În cadrul procesului de negociere a contractelor colective de muncă, părţile diferă în funcţie de nivelul la care are loc negocierea şi de condiţiile prevăzute de lege pe care trebuie să le îndeplinească pentru a fi reprezentative. Rezultă că, reprezentarea se realizează doar în formele organizatorice reglementate de lege, nefiind permisă participarea organizaţiilor decât la negocierile pentru care sunt abilitate.

În unele state, sindicatele care participă la negociere reprezintă numai pe membrii lor, în altele, pe toţi salariaţii. În acest ultim caz, atunci când un sindicat reprezintă majoritatea lucrătorilor – sau un procentaj ridicat stabilit de legislaţie, dar neatingând majoritatea – se întâmplă frecvent ca el să aibă dreptul de a fi negociatorul exclusiv în numele tuturor lucrătorilor[2]. Comisia de experţi a estimat că cele două sisteme sunt compatibile cu Convenţia nr. 98/1949. Într-un caz, referitor la Bulgaria, după ce a examinat plângerea unei organizaţii conform căreia unele convenţii nu se aplică decât părţilor contractante şi membrilor lor şi nu ansamblului salariaţilor, Comitetul libertăţii sindicale a indicat că este vorba de o practică legitimă care nu contravine principiilor libertăţii sindicale. Acest comitet insistă asupra faptului că sindicatul cel mai reprezentativ trebuie să fie determinat „după criterii obiective şi fixate anterior, pentru a evita orice posibilitate de părtinitate şi abuz".

În ceea ce priveşte încheierea contratului colectiv de muncă, *principiul reprezentativităţii părţilor* la negociere a fost introdus de

---

[1] *Al. Athanasiu*, op. cit., 1992, p. 6.

[2] *B. Gernigon, A. Odero, H. Guido*, op. cit., p. 42.

Legea nr. 130/1996[1] privind contractul colectiv de muncă. Cadrul juridic nou privind criteriile de reprezentativitate a părţilor antrenate în negocierea colectivă îl constituie art. 134-139 din Legea nr. 62/2011. Participanţii la negocierea contractului colectiv de muncă sunt:

➢ **La nivelul unităţii:**

- reprezentanţii salariaţilor sau sindicatul constituit la nivel de unitate şi
- organul de conducere al unităţii, stabilit prin lege, statut ori regulament de funcţionare;

În cazul în care sindicatul constituit la nivelul unităţii nu este reprezentativ, adică nu îndeplineşte condiţiile impuse de lege, însă este afiliat la o federaţie sindicală, reprezentanţii salariaţilor vor participa la negocieri împreună cu reprezentanţii federaţiei sindicale.

➢ **La nivelul grupului de unităţi:**

- sindicatele de la nivelul unităţilor membre ale grupului sau federaţiile sindicale şi
- angajatorii care au acelaşi obiect principal de activitate;

În cazul în care organizaţiile sindicale de la nivelul unităţilor membre ale grupului nu sunt reprezentative, însă sunt afiliate la o federaţie sindicală, la negocieri vor participa federaţiile sindicale respective.

➢ **La nivelul sectorului de activitate:**

- federaţiile sindicale şi
- federaţiile patronale.

De asemenea, la negocierea colectivă de la acest nivel, pot participa şi confederaţiile reprezentative la nivel naţional, la solicitarea şi în baza mandatului dat de federaţiile membre [art. 135 alin. (4)].

Reprezentarea este procedeul prin care o persoană numită reprezentant încheie un act juridic în numele şi în contul altei persoane numită reprezentat, în aşa în fel încât efectele actului

[1] M.Of. nr. 184 din 19 mai 1998.

încheiat se produc direct în persoana reprezentantului[1]. Prin efectul reprezentării, cel reprezentat devine în mod direct parte în actul juridic încheiat de reprezentantul său în limitele puterii conferite, ca şi când l-ar fi încheiat el însuşi. Între reprezentantul său şi partea cu care el încheie actul juridic nu se stabileşte niciun raport juridic, cu excepţia cazului în care reprezentantul ar depăşi limitele puterii conferite.

§1. Reprezentarea angajatorilor

1.1. Criterii de reprezentativitate

➢ **La nivel naţional.** *Reprezentativitatea confederaţiei patronale.* Pentru ca o confederaţie patronală să fie reprezentativă la nivel naţional, în conformitate cu dispoziţiile art. 72 alin. (1) lit. A din Legea nr. 62/2011, trebuie să îndeplinească cumulativ următoarele condiţii:

a) să aibă statut legal de confederaţie patronală;

b) să aibă independenţă organizatorică şi patrimonială;

c) să aibă ca membri patroni ale căror unităţi cuprind cel puţin 7% din angajaţii din economia naţională, cu excepţia angajaţilor din sectorul bugetar

d) să aibă structuri teritoriale în cel puţin jumătate plus unu din judeţele României, inclusiv în municipiul Bucureşti.

➢ **La nivel de sector de activitate sau grup de unităţi.** *Reprezentativitatea federaţiei patronale.* O importantă modificare adusă de Legea dialogului social o constituie reprezentativitatea la nivel de sector de activitate, spre deosebire de Legea nr. 130/1996, care reglementa reprezentativitatea la nivel de ramură.

Pentru ca o federaţie patronală să fie considerată reprezentativă la nivel de sector de activitate şi să poată participa la negociere, conform art. 72 alin. (1) lit. B din Legea nr. 62/2011, ea trebuie să îndeplinească următoarele condiţii:

---

[1] *C.-A. Moarcăş*, op. cit., 1999, p. 248.

a) să aibă statut legal de federaţie patronală;

b) să aibă independenţă organizatorică şi patrimonială;

c) să aibă ca membri patroni ale căror unităţi cuprind cel puţin 10% din efectivul angajaţilor sectorului de activitate, cu excepţia angajaţilor din sectorul bugetar.

➢ **La nivel de unitate.** *Reprezentativitatea angajatorului.* Conform art. 72 alin. (1) lit. C din Legea nr. 62/2011 reprezentativ de drept este angajatorul.

1.2. Constatarea reprezentativităţii asociaţiilor patronale la negocierea şi încheierea contractelor colective de muncă

Îndeplinirea condiţiilor de reprezentativitate prevăzute la alin. (1) se constată, prin hotărâre, de către Tribunalul Municipiului Bucureşti, la cererea organizaţiei patronale, prin depunerea la instanţă a documentaţiei prevăzute la art. 73 din Legea nr. 62/2011. Hotărârea se motivează şi se comunică în 15 zile de la pronunţare. Hotărârea judecătorească poate fi atacată cu recurs [art. 72 alin. (2)][1].

1.3. Depunerea dosarului

Confederaţiile şi federaţiile patronale vor depune dosarul de reprezentativitate la Tribunalul Municipiului Bucureşti şi o copie scrisă şi una în format electronic a respectivului dosar la Ministerul Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale, care o va înregistra şi va emite dovadă în acest sens. Dosarul, precum şi orice alte informaţii cu privire la reprezentativitate vor fi asigurate prin afişarea pe pagina de internet a Ministerului (art. 74).

Dovada îndeplinirii condiţiilor de reprezentativitate a organizaţiilor patronale se face astfel:

---

[1] Menţionăm că începând cu 1 februarie 2013, potrivit art. unic pct. 1 din O.U.G. nr. 44/2012 privind modificarea art. 81 din Legea nr. 76/2012 pentru punerea în aplicare a Legii nr. 134/2010 privind Codul procedură civilă (M.Of. nr. 606 din 23 august 2012), hotărârile Tribunalului Municipiului Bucureşti vor fi supuse numai apelului.

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

➢ **La nivel naţional:**

a) copie a hotărârii judecătoreşti definitive şi irevocabile de dobândire a personalităţii juridice de confederaţie şi a ultimei hotărâri judecătoreşti definitive şi irevocabile de modificare a statutului şi/sau a componenţei organelor executive de conducere;

b) situaţie cumulativă semnată de reprezentantul legal al confederaţiei patronale, cuprinzând lista federaţiilor patronale afiliate, cu specificarea unităţilor membre ale acestora, precum şi a numărului total de angajaţi al fiecăreia, certificat de inspectoratele teritoriale de muncă;

c) dovada depunerii la Ministerul Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale a unei copii a dosarului de reprezentativitate;

➢ **La nivel de sector de activitate:**

a) copie a hotărârii judecătoreşti definitive şi irevocabile de dobândire a personalităţii juridice de federaţie de către organizaţia patronală şi a ultimei hotărâri judecătoreşti definitive şi irevocabile de modificare a statutului şi/sau a componenţei organelor executive de conducere;

b) situaţie cumulativă semnată de reprezentantul legal al federaţiei patronale, cuprinzând lista unităţilor membre şi numărul total de angajaţi ai acestora, certificat de inspectoratele teritoriale de muncă, precum şi copii ale documentelor de aderare a membrilor la federaţie;

c) sectorul de activitate şi numărul de angajaţi din cadrul acestuia;

d) dovada depunerii la Ministerul Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale a unei copii a dosarului de reprezentativitate (art. 73).

1.4. Reprezentarea angajatorilor la negocierea colectivă în sectorul bugetar

Legea dialogului social stabileşte expres, în art. 137, şi posibilitatea negocierii şi încheierii unui contract colectiv de muncă în sectorul bugetar. Potrivit acestui articol, în sectorul bugetar, angajatorii sunt reprezentaţi după cum urmează:

a) la nivel de unitate, de către conducătorul instituţiei bugetare sau de către persoana mandatată în cest scop;

b) la nivel de grup de unităţi, de către reprezentantul legal al ordonatorilor principali de credite;

c) la nivel de sector de activitate, de către reprezentantul legal al autorităţii publice centrale competente.

Limitarea impusă de art. 138 din lege, conform căruia, nu pot fi negociate sau incluse în contractele colective de muncă clauze referitoare la drepturi în bani şi în natură are la bază, pe de o parte, stabilirea prin lege în sectorul bugetar a drepturilor salariale, a limitelor precise şi existenţa resurselor financiare disponibile, pe de altă parte. În cazul în care drepturile salariale sunt stabilite de legi speciale între limite minime şi maxime, drepturile salariale concrete se determină prin negocieri colective, dar numai între limitele legale. O atare optică legislativă împiedică, pe de o parte, libera încheiere a contractelor colective contravenind principiului libertăţii de negociere colectivă, iar pe de altă parte, stabileşte că drepturile salariale în sectorul public nu pot constitui obiect al negocierilor şi nu pot fi modificate prin contracte colective de muncă.

§2. Reprezentarea salariaţilor

2.1. Criterii de reprezentativitate

➢ **La nivel naţional.** *Reprezentativitatea confederaţiei sindicale.* În orice stat cu regim democratic mişcarea sindicală este organizată la nivel naţional în confederaţii, a căror autoritate derivă din investirea lor cu o anumită competenţă de către sindicatele afiliate.

Pentru ca o confederaţie sindicală să fie reprezentativă la nivel naţional, în conformitate cu dispoziţiile art. 51 alin. (1) lit. A din Legea nr. 62/2011, trebuie să îndeplinească cumulativ următoarele condiţii:

a) să aibă statut legal de organizaţie sindicală de tip confederaţie sindicală;

b) să aibă independenţă organizatorică şi patrimonială, deci personalitate juridică;

c) să aibă un anumit număr de membri de sindicate, care conferă putere acelei confederaţii la nivel naţional. Astfel, organi-

zațiile sindicale componente ale unei confederații sindicale, pentru ca aceasta să fie reprezentativă, trebuie să aibă cumulat un număr de membri de cel puțin 5% din efectivul angajaților din economia națională;

d) să aibă structuri teritoriale în cel puțin jumătate plus unu dintre județele României, inclusiv municipiul București.

Prin Legea dialogului social a fost eliminată cerința conform căreia confederația să aibă unități membre localizate în cel puțin jumătate din județe, fiind înlocuită cu cerința existenței unor structuri teritoriale ale respectivei confederații din cel puțin jumătate din județe. Este facilitată astfel constituirea confederațiilor patronale.

➢ **La nivel de sector de activitate sau grup de unități.** *Reprezentativitatea federației sindicale.* Pentru ca o federație sindicală să fie considerată reprezentativă la nivel de sector de activitate și să poată participa la negociere, conform art. 51 alin. (1) lit. B din Legea nr. 62/2011, ea trebuie să îndeplinească următoarele condiții:

a) să aibă statut legal de federație sindicală, adică să fie constituită conform procedurii stabilite de art. 42 din Legea nr. 62/2011, hotărârea judecătorească de constituire să fi rămas definitivă și federația să fi fost înregistrată;

b) să aibă independență organizatorică și patrimonială;

c) organizațiile sindicale componente să cumuleze un număr de membri de cel puțin 7% din efectivul angajaților din sectorul de activitate sau grupul de unități respectiv. Este de observat că legiuitorul condiționează, o dată în plus, obținerea reprezentativității de către organizația sindicală de îndeplinirea unui criteriu cantitativ.

Legiuitorul acordă confederațiilor sindicale reprezentative la nivel național posibilitatea de a participa la negocierea contractelor colective de muncă la nivelul sectoarelor de activitate în care au federații membre, la solicitarea și în baza mandatului din partea acestora, consacrând legal instituția transferului de reprezentativitate. Anterior încheierii și semnării contractelor colective de muncă la nivel de sector de activitate, angajatorii membri ai organizațiilor patronale reprezentative la nivel de sector de activitate, precum și organizațiile sindicale membre ale confederațiilor sindi-

cale participante la negocieri îşi vor împuternici reprezentanţii să negocieze prin mandat special (art. 136).

În anexa H.G. nr. 1260/2011[1] privind sectoarele de activitate stabilite conform Legii dialogului social, sunt prevăzute cele 29 de sectoare ale economiei naţionale pentru care se pot negocia şi încheia contracte colective de muncă. Acestea grupează domenii de activitate definite conform codului CAEN[2]. Sunt astfel menţionate mai multe activităţi din:

- agricultură, acvacultură şi pescuit;
- industria extractivă;
- energie, petrol şi gaze şi minerit energetic;
- industria alimentară, a băuturilor şi tutunului;
- industria textilă, produse textile, îmbrăcăminte, pielărie şi încălţăminte;
- exploatarea şi prelucrarea primară a lemnului;
- industria chimică şi petrochimică şi activităţi conexe;
- industria metalurgică;
- industria sticlei şi a ceramicii fine.

➢ **La nivel de grupuri de unităţi** procedura reprezentării salariaţilor în cadrul negocierii colective are în vedere următoarele situaţii, conform Legii nr. 62/2011:

- *dacă la nivelul grupului de unităţi există organizaţie sindicală constituită legal şi reprezentativă* – reprezentarea se face de către organizaţia sindicală reprezentativă. Organizaţia sindicală reprezentativă la nivelul grupului de unităţi este federaţia sindicală (art. 51 lit. B.a);

- *dacă la nivelul grupului de unităţi nu există organizaţii sindicale reprezentative (cel puţin jumătate din numărul salariaţilor grupului)* – reprezentarea se face de către reprezentanţi mandataţi de organizaţiile sindicale reprezentative din cadrul fiecărei unităţi care a decis constituirea grupului [art. 135 alin. (2) lit. a)];

---

[1] M.Of. nr. 933 din 29 decembrie 2011.

[2] Clasificarea activităţilor din economia naţională, aprobată prin Ordinul Preşedintelui Institutului Naţional de Statistică nr. 337/2007 (M.Of. nr. 273 din 3 mai 2007).

- *dacă la nivelul grupului de unităţi nu există organizaţie sindicală reprezentativă, dar există sindicate afiliate la federaţii sindicale reprezentative în sectorul de activitate în care s-a constituit grupul* – reprezentarea se face de către federaţiile sindicale respective, în baza solicitării şi mandatului sindicatelor, şi de reprezentanţii angajaţilor din respectivele unităţi [art. 135 alin. (2) lit. b)].

Federaţiile sindicale reprezentative la nivelul sectoarelor de activitate pot participa la negocierea contractelor colective de muncă la nivel de grupuri de unităţi în care au sindicate afiliate, la solicitarea şi în baza mandatului din partea acestora [art. 135 alin. (3)][1].

➢ **La nivel de unitate.** *Reprezentativitatea sindicatului.* Conform art. 51 alin. (1) lit. C din Legea nr. 62/2011 sunt considerate sindicate reprezentative acelea care:

a) au statut legal de sindicat;

b) au independenţă organizatorică şi patrimonială;

c) numărul de membri ai sindicatului reprezintă cel puţin jumătate plus unu din numărul angajaţilor unităţii.

Legea dialogului social a crescut plafonul minim necesar al membrilor unui sindicat cerut pentru ca acel sindicat să fie reprezentativ, de la o treime la jumătate plus unu dintre angajaţii unităţii. O asemenea reglementare conduce la posibilitatea de a fi reprezentativ în cadrul unei unităţi numai un singur sindicat. Această situaţie creează o discordanţă în raport cu principiul pluralismului sindical, ce ar trebui să se regăsească nu numai la nivel de sector de activitate sau la nivel naţional, ci şi la nivelul unităţii. Dacă la nivelul unei unităţi se constituie mai multe sindicate, acestea nu sunt reprezentative. În plus, înăsprirea criteriilor de reprezentativitate pentru organizaţiile sindicale la nivelul unităţii ar putea duce chiar la imposibilitatea de a îndeplini acest criteriu, la imposibilitatea constituirii unui sindicat, fiind afectată protecţia socială a salariaţilor din respectiva unitate care nu vor mai beneficia de reprezentativitate şi de apărarea drepturilor lor profesionale, economice, culturale şi sociale[2]. În situaţia în care, *la*

[1] *C. Casian*, op. cit., p. 290.

[2] A se vedea în acest sens, *R.R. Popescu*, op. cit., p. 14.

nivel de unitate există sindicat reprezentativ – reprezentarea se face de către *sindicatul reprezentativ* (art. 134 lit. B). Sindicatul reprezentativ are în mod direct calitatea de a reprezenta salariaţii, în virtutea legii. El însuşi, ca persoană juridică, este reprezentantul salariaţilor.

2.2. Constatarea reprezentativităţii organizaţiilor sindicale la negocierea şi încheierea contractelor de muncă

Îndeplinirea de către organizaţiile sindicale a condiţiilor de reprezentativitate se constată, la cererea acestora, de către instanţa care le-a acordat personalitate juridică, prin depunerea la instanţă a documentaţiei prevăzute la art. 52 din Legea nr. 62/2011. Hotărârea se motivează şi se comunică în 15 zile de la pronunţare şi poate fi atacată cu recurs.

2.3. Depunerea dosarului

Pentru obţinerea reprezentativităţii, confederaţiile şi federaţiile sindicale vor depune dosarul la Tribunalul Municipiului Bucureşti şi o copie scrisă şi una în format electronic a dosarului la MMFPS, care o va înregistra şi va emite dovadă în acest sens (art. 53). MMFPS va afişa pe pagina de internet a instituţiei dosarul, precum şi orice alte informaţii cu privire la reprezentativitate puse la dispoziţie de organizaţiile sindicale. Sindicatele vor depune dosarul la judecătorie şi o copie scrisă şi una în format electronic a respectivului dosar la Inspectoratul Teritorial de Muncă (ITM), care o va înregistra şi va emite dovadă în acest sens. Dovada îndeplinirii condiţiilor de reprezentativitate se face astfel (art. 52):

➢ **La nivel naţional:**

a) copie a hotărârii judecătoreşti definitive şi irevocabile de dobândire a personalităţii juridice de confederaţie şi a ultimei hotărâri judecătoreşti definitive şi irevocabile de modificare a statutului şi/sau a componenţei organelor executive de conducere;

b) extras din ultimul buletin statistic publicat privind numărul total de angajaţi din economia naţională;

c) declaraţiile semnate de reprezentanţii legali ai federaţiilor sindicale membre în care se specifică numărul total de membri de sindicat din fiecare federaţie, precum şi o situaţie cumulativă semnată de reprezentantul legal al confederaţiei sindicale cuprinzând lista federaţiilor componente şi numărul total de membri ai acestora;

d) dovada depunerii la Ministerul Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale a unei copii a dosarului de reprezentativitate.

➢ **La nivel de sector de activitate sau grup de unităţi:**

a) copie a hotărârii judecătoreşti definitive şi irevocabile de dobândire a personalităţii juridice de federaţie şi a ultimei hotărâri judecătoreşti definitive şi irevocabile de modificare a statutului şi/sau a componenţei organelor de conducere;

b) declaraţiile semnate de reprezentanţii legali ai sindicatelor componente în care se specifică numărul total de membri de sindicat din fiecare unitate, precum şi o situaţie cumulativă semnată de reprezentantul legal al federaţiei sindicale;

c) datele Institutului Naţional de Statistică privind numărul total de angajaţi din sectorul de activitate respectiv sau, în cazul grupului de unităţi, declaraţiile angajatorilor din grup privind numărul angajaţilor fiecărei unităţi;

d) dovada depunerii la Ministerul Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale a unei copii a dosarului de reprezentativitate.

➢ **La nivel de unitate:**

a) copie a hotărârii judecătoreşti definitive şi irevocabile de dobândire a personalităţii juridice de către sindicat şi a ultimei hotărâri judecătoreşti definitive şi irevocabile de modificare a statutului şi/sau componenţei organului executiv de conducere;

b) declaraţie semnată de reprezentantul legal al sindicatului privind numărul total de membri;

c) dovadă privind numărul de angajaţi din unitate, eliberată de angajator;

e) dovada depunerii la Inspectoratul Teritorial de Muncă a unei copii a dosarului de reprezentativitate.

2.4. Reprezentarea salariaţilor prin reprezentaţii aleşi

Legea dialogului social prevede trei situaţii în care reprezentarea salariaţilor la negocierea colectivă, la nivel de unitate, urmează o procedură specifică. Dacă la nivel de unitate *există un sindicat care nu a dobândit reprezentativitatea şi nici nu este afiliat la o federaţie sindicală reprezentativă* în sectorul de activitate din care face parte unitatea – reprezentarea se face *numai de către reprezentanţii salariaţilor* [art. 135 alin. (1) lit. b) teză]. În situaţia în care la nivel de unitate *există un sindicat care nu a dobândit reprezentativitate, dar este afiliat la o federaţie sindicală reprezentativă* – reprezentarea se face de către *reprezentanţii aleşi ai salariaţilor împreună cu*, în măsura în care au fost mandataţi în acest sens de către sindicat, *reprezentanţii federaţiei sindicale* reprezentative în sectorul de activitate din care face parte unitatea [art. 135 alin. (1) lit. a)]. Astfel, legiuitorul extinde reprezentativitatea federaţiei sindicale la nivelul sindicatului constituit la nivel de unitate, recunoscând şi sindicatului, care nu a dobândit reprezentativitatea, calitatea de a desemna reprezentanţi ai salariaţilor, nu singur, ci alături de reprezentanţii aleşi ai salariaţilor desemnaţi în condiţiile art. 221-222 C.muncii. Avem în vedere faptul că, sindicatul nereprezentativ are aptitudinea de a desemna împuterniciţi pentru negocierea colectivă, alături de reprezentanţii aleşi ai salariaţilor. În sfârşit, dacă la nivel de unitate *nu există un sindicat* – reprezentarea se va face *numai de către reprezentanţii aleşi ai salariaţilor* [art. 135 alin. (1) lit. b)].

2.5. Reprezentarea salariaţilor la negocierea colectivă în sectorul bugetar

Legea recunoaşte dreptul de a se asocia în sindicate al salariaţilor din instituţiile publice, punându-se, astfel, în acord cu prevederile convenţiilor internaţionale[1]. Art. 137 lit. B stabileşte

[1] Art. 4 pct. 2 lit. A din Convenţia OIM nr. 151/1978 privind relaţiile de muncă în funcţia publică, precum şi art. 1 pct. 3 din Convenţia OIM nr. 154/1981 privind promovarea negocierilor colective.

pentru angajaţii din sectorul bugetar aplicarea unui regim identic de reprezentare cu cel al tuturor salariaţilor, indiferent de categoria de angajatori cu care se află în raporturi de muncă. În aceste condiţii, salariaţii sunt reprezentaţi în procesul de negociere la nivel de unitate, grup de unităţi sau sector de activitate, de organizaţiile sindicale legal constituite şi reprezentative, în caz contrar, aplicându-se prevederile art. 135.

§3. Durata reprezentativităţii

În ceea ce priveşte *durata reprezentativităţii* partenerilor sociali, art. 221 alin. (2) din Lege prevede că verificarea menţinerii condiţiilor de reprezentativitate se face din 4 în 4 ani, acest lucru înseamnă că reprezentativitatea organizaţiilor sindicale şi patronale odată constatată şi acordată prin hotărâre judecătorească este valabilă pentru orice contract colectiv de muncă încheiat în termen de 4 ani de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti de constatare a reprezentativităţii. În cazul în care o organizaţie patronală sau sindicală semnatară a unui contract colectiv de muncă îşi pierde calitatea de organizaţie reprezentativă, orice parte interesată îndreptăţită să negocieze respectivul contract colectiv de muncă are dreptul să solicite renegocierea contractului colectiv de muncă în cauză, anterior termenului de expirare a acestuia. Dacă nu se solicită renegocierea, contractul colectiv de muncă respectiv rămâne în vigoare până la expirarea termenului pentru care a fost încheiat [art. 222 alin. (3)]. Această prevedere poate crea o incertitudine în rândul salariaţilor cu privire la prevederile contractului colectiv de muncă, în momentul în care organizaţia sindicală, în condiţiile noii reglementări, nu mai îndeplineşte criteriile de reprezentativitate, orice parte îndreptăţită poate solicita renegocierea până la expirarea valabilităţii contractului colectiv de muncă respectiv[1]. Procedura de constatare a reprezentativităţii nu are caracter contencios, la fel cu cea de constituire a sindicatelor. Apare însă posibil ca angajatorul să conteste reprezentarea sindi-

[1] *R.R. Popescu*, op. cit., p. 14.

catului constituit din salariaţii săi. Tot astfel, şi un alt sindicat din cadrul unităţii poate să conteste reprezentativitatea sindicatului în cauză. În acest caz, sindicatului căruia i s-a respins cererea de constatare a reprezentativităţii, va trebui să recurgă la procedura contencioasă pentru a dovedi că este reprezentativ[1].

Secţiunea a 3-a. Negocierea colectivă

§1. Nivelurile negocierii colective

Structura negocierii colective pe nivele are importante consecinţe de ordin practic, întrucât în majoritatea statelor negocierile la nivel naţional fixează cadrul minim de drepturi şi obligaţii ale salariaţilor, revenind negocierilor la nivelurile subsecvente posibilitatea de a îmbogăţi conţinutul obligaţional al raporturilor colective de muncă. Acest raport între nivelurile negocierii în sensul subordonării conţinutului contractelor colective încheiate la nivelurile inferioare, ilustrează, în fond, tendinţa centralizării încheierii contractelor colective de muncă, în timp ce libertatea negocierii la nivelurile inferioare sugerează caracterul descentralizat al negocierii[2]. Istoria mişcării sindicale şi-a pus amprenta asupra structurii negocierii colective. Acest fapt a fost ilustrat de împrejurarea că negocierile colective au debutat la nivel naţional sau de ramură, care permitea o garantare suplimentară a minimului de drepturi pentru salariaţi, frânând, totodată, prejudiciabila concurenţă între salariaţi pe piaţa muncii. De altfel, acordurile naţionale jucau rolul unei legislaţii sociale minimale, abilitate să asigure o anumită uniformitate în aplicarea regulilor privind relaţiile de muncă.

În ţara noastră, negocierea colectivă poate avea loc la nivel de *unităţi*, *grupuri de unităţi* şi *sectoare de activitate*. Dacă, în condiţiile Legii nr. 130/1996, legea anterioară reglementării actuale, negocierea avea loc la nivelul: naţional, ramură, grup de

[1] *I.T. Ştefănescu*, op. cit., 2012, p. 156.
[2] *Al. Athanasiu*, op. cit., 1992, p. 33.

unități, și unitate, acum vorbim doar de trei nivele de negociere. Legea dialogului social nu mai conține reglementări specifice legate de contractul colectiv la nivel național, neexistând ca instituție în sine. Guvernul și-a exprimat și o poziție oficială legată de prelungirea sau nu pe anul 2011 a contractului colectiv la nivel național 2007-2010 menționând, în expunerea de motive a Legii dialogului social, că de la 1 ianuarie 2011, în România nu mai este în vigoare niciun contract colectiv la nivel național. În privința eliminării contractelor colective la nivel național, Curtea Constituțională a constatat că „textul art. 41 alin. (5) din Constituție nu prevede și nu garantează negocierile colective la nivel național, astfel încât cadrul în care se desfășoară acestea este cel stabilit de către legiuitor. În caz contrar, s-ar ajunge la absolutizarea dreptului la negocieri colective, drept care trebuie să țină cont de condițiile economice și sociale existente în societate la un moment dat. Este vorba de menținerea unui echilibru just între interesele patronatului și al sindicatelor; desigur, vor exista domenii în care condițiile economice și sociale permit încheierea unor contracte colective de muncă mult mai favorabile angajaților, iar altele în care drepturile sunt negociate la un nivel inferior, astfel încât printr-un contract colectiv la nivel național aceștia din urmă ar avea drepturi mai mari față de cât permite în mod obiectiv domeniul în care lucrează, ceea ce afectează viabilitatea economică a angajatorilor din acest domeniu"[1].

Înlăturarea contractului colectiv la nivel național are multiple efecte, menționăm aici doar dispariția sporului de vechime, a ierarhizării salariale în funcție de ierarhia pozițiilor sau a criteriilor sociale de aplicat în caz de concediere. Totuși, în unele sectoare de activitate sau societăți, aceste aspecte rămân reglementate prin contractele colective de muncă la nivel inferior care își păstrează

[1] DCC nr. 574/04.05.2011 referitoare la obiecția de neconstituționalitate a dispozițiilor Legii dialogului social în ansamblul sau, precum și, în special, ale art. 3 alin. (1) și (2), art. 4, art. 41 alin. (1), Titlul IV privind Consiliul Național Tripartit pentru Dialog Social, Titlul V privind Consiliul Economic și Social, art. 138 alin. (3), art. 183 alin. (1) și (2), art. 186 alin. (1), art. 202, art. 205, art. 209 și art. 224 lit. a) din lege.

aplicabilitatea până la expirarea lor sau renegociere. În plus, prin dispariţia contractul colectiv la nivel naţional se schimbă şi poziţia de start în negocieri: multe dintre aspecte nu vor mai fi un dat, ci ele vor fi subiect de negociere ca şi restul clauzelor contractului[1].

În ceea ce priveşte **unitatea**, Legea dialogului social o defineşte în art. 1 lit. k), ca fiind persoana juridică care angajează nemijlocit forţă de muncă. Prin unităţi trebuie avute în vedere toate categoriile de angajatori, persoane juridice:

- societăţi comerciale, inclusiv cele naţionale;
- regiile autonome şi companiile naţionale;
- autorităţile/instituţiile publice;
- unităţile bugetare, inclusiv cele şcolare, de cultură, sanitare etc.;
- asociaţiile, fundaţiile, alte persoane juridice etc.

Grupurile de unităţi reprezintă forme de structurare în vederea negocierii colective la acest nivel. Se poate constitui din două sau mai multe unităţi care au acelaşi obiect principal de activitate conform codului CAEN. Companiile naţionale, regiile autonome, instituţiile sau autorităţile publice pot constitui grupuri de unităţi dacă au în componenţă, în subordine ori în coordonare alte persoane juridice care angajează forţă de muncă [art. 1 lit. l)]. Grupurile de unităţi se pot constitui voluntar pentru negocierea şi încheierea contractelor colective de muncă, alegându-se una din modalităţile: constituirea prin hotărâre judecătorească; constituirea prin proces-verbal sau orice altă convenţie scrisă între părţi (unităţile de la nivelul grupului). Condiţia esenţială pentru alcătuirea grupurilor constă în aceea ca unităţile componente să aparţină aceluiaşi diviziuni, grupe sau clase conform codului CAEN[2]. Unităţile din acelaşi sector de activitate definite prin apartenenţa la aceeaşi diviziune, grupă sau clasă, conform codului CAEN, se pot constitui voluntar în grupuri de unităţi, în vederea negocierii contractelor colective la nivelul respectiv. Angajatorii, care intenţionează să negocieze un contract colectiv de muncă la nivel de grup de unităţi, pot constitui în mod voluntar grupul de unităţi, atât prin hotărâre

---

[1] (*http://www.pelifilip.com/news/publications*), accesat în data de 9.12.2011.

[2] Art. 128 alin. (3) din Legea nr. 62/2011.

judecătorească de constituire, cât şi prin proces-verbal sau orice altă convenţie scrisă între părţi.

Legea dialogului social înlocuieşte negocierile de la nivelul ramurilor de activitate cu negocierile la nivel de sectoare. *Sectoarele de activitate* sunt acele sectoare ale economiei naţionale care grupează domenii de activitate definite conform codului CAEN. Sectoarele de activitate se stabilesc prin hotărâre de Guvern[1] după consultarea partenerilor sociali. Criteriul de apartenenţă la sectoarele de activitate este cel al obiectului principal de activitate înregistrat la Registrul Comerţului, conform codului CAEN.

§2. Obligativitatea negocierii colective

Normele OIM consacră principiul negocierii libere şi voluntare dintre partenerii sociali. De asemenea, acestea nu obligă nici la negociere, nici la încheierea contractului colectiv de muncă. Cu toate acestea, în sistemul legislaţiei române a muncii, ca şi în alte ţări, în anumite condiţii, negocierea colectivă, la nivel de unitate, este obligatorie *ex lege*[2]. Potrivit art. 128 din Legea dialogului social, contractele colective de muncă *se pot negocia* la nivel de unităţi, grupuri de unităţi şi sectoare de activitate. Având în vedere caracterul dispozitiv, şi nu imperativ a acestui text de lege, rezultă că *încheierea contractelor colective, indiferent de nivel, nu este obligatorie*. Aşadar, părţile sunt libere să încheie sau nu contractul colectiv de muncă. Negocierea colectivă este obligatorie *numai la nivel de unitate*, cu excepţia cazului în care unitatea are mai puţin de 21 de angajaţi, dar nu şi la nivelurile superioare şi nu este obligatorie şi încheierea contractului colectiv de muncă [art. 129 alin. (1)].

---

[1] H.G. nr. 1260/2011 privind sectoarele de activitate stabilite conform Legii dialogului social (M.Of. nr. 933 din 29 decembrie 2011). În anexa actului normativ sunt prevăzute cele 29 de sectoare ale economiei naţionale pentru care se pot negocia şi încheia contracte colective de muncă. Acestea grupează domenii de activitate definite conform codului CAEN.

[2] *I.T. Ştefănescu*, op. cit., 2012, p. 158.

Inițiativa negocierii aparține angajatorului sau organizației patronale [art. 129 alin. (2)], iar dacă aceștia refuză să înceapă negocierea contractului colectiv de muncă, fapta constituie contravenție [art. 217 alin. (1) lit. b)]. O astfel de obligație de a negocia este o obligație de diligență, și nu de rezultat. În cazul în care angajatorul sau organizația patronală nu inițiază negocierea, aceasta va începe la cererea scrisă a organizației sindicale reprezentative sau a reprezentanților angajaților, în termen de cel mult 10 zile calendaristice de la comunicarea solicitării [art. 129 alin. (4)]. Cu toate acestea, legea nu face nicio referire cu privire la periodicitatea acestei inițiative, ci doar prevede că atunci când există deja un contract colectiv de muncă, angajatorul are obligația de a iniția negocierea în termen de cel puțin 45 de zile calendaristice înaintea expirării contractului colectiv/perioadei de aplicabilitate a clauzelor stipulate în actele adiționale la contractele colective de muncă.

Evidențiem faptul că, instanțele judecătorești, pe fondul investirii lor cu anumite conflicte de muncă, nu pot obliga partenerii sociali să demareze negocierile în vederea încheierii unui contract colectiv de munca indiferent de nivel. Obligarea angajatorului de către instanță de a negocia ar contraveni principiului negocierii înseși (C.A. București, Secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia civilă nr. 2830/R/16.06.2010)[1]. În cazul în care într-o unitate nu există un contract colectiv de muncă, părțile *pot conveni* negocierea acestuia în orice moment [art. 141 alin. (3)]. În concluzie:

➢ **dacă nu există un contract colectiv de muncă la nivel de unitate**

- atunci angajatorul *nu* are obligația inițierii negocierii;

➢ **dacă există un contract colectiv de muncă la nivel de unitate**

- angajatorul are obligația de a iniția negocierea într-un termen dat;

➢ **dacă angajatorul nu inițiază negocierea și inițiativa vine din partea organizației sindicale reprezentative sau a reprezentanților angajaților**

[1] Idem, p. 156.

- aceasta va începe în termen de cel mult 10 zile calendaristice de la comunicarea solicitării;

➢ **dacă angajatorul refuză şi iniţiativa din partea organizaţiei/reprezentanţilor angajaţilor**

- riscă amenda prevăzută de art. 129 alin. (4) din Legea dialogului social.

Prevederea acestei obligaţii reprezintă o expresie a preocupării pentru protecţia legală a salariaţilor, iar instituirea obligaţiei de a negocia la nivel de unitate rezultă din faptul că tocmai la acest nivel, în sistemul legislaţiei noastre, contractul colectiv de muncă are un rol esenţial. De asemenea, această obligaţie capătă o semnificaţie juridică, legea reglementând sancţiuni în cazul încălcării sale.

În literatura juridică s-au conturat mai multe opinii:

- într-o primă opinie, se apreciază că această reglementare ar fi neoportună, deoarece, deşi însăşi încheierea contractului nu este legal obligatorie, totuşi, în mod indirect, se forţează în fapt încheierea unui atare contract colectiv;

- în cea de-a doua opinie se apreciază, dimpotrivă, în mod pozitiv obligaţia de a negocia la nivel de unitate contractul colectiv de muncă.

Considerăm că cea de-a doua opinie este justificată, deoarece, neconstituind, în esenţă, o obligaţie de a încheia contractul colectiv de muncă, obligaţia de a negocia răspunde necesităţii de a se asigura protecţia salariaţilor. Astfel, se poate avea în vedere posibilitatea adaptării periodice a contractelor colective de muncă la cerinţele personalului şi la posibilităţile reale ale angajatorului. Este adevărat că obligaţia de a negocia conturează un anumit făgaş care conduce, de regulă, la încheierea contractului colectiv de muncă, însă, dacă nu ar exista obligaţia de negociere, în fapt, probabil că în majoritatea unităţilor s-ar ajunge să nu se încheie contracte colective de muncă. Ar fi, fără dubiu, o realitate gravă şi, în fapt, nocivă atât pentru salariaţi, cât şi în plan social. Însă, precizăm, că obligaţia de a negocia nu implică şi îndatorirea juridică de a încheia un contract colectiv de muncă. Cât priveşte criteriile de fond, ele vizează obiectul negocierii. Obligaţia de negociere colectivă apare şi în cadrul altor legislaţii din Europa, existând în Danemarca, Spania, Franţa, Luxemburg, Portugalia, Olanda. Spre

exemplu, în legislaţia franceză este stipulată o dublă obligaţie în cazul negocierii. Astfel, pentru convenţiile la nivel de ramură, există obligaţia negocierii anuale a salariului, pe de o parte, şi, pe de altă parte, există obligativitatea examinării, cel puţin o dată la cinci ani, a evoluţiei salariului efectiv mediu pe categorii profesionale şi pe sexe (avându-se în vedere necesitatea revizuirii categoriilor de funcţii, evoluţia economică şi situaţia pieţii muncii în cadrul ramurii respective). Obligaţia negocierii există şi la nivel de unitate. Angajatorul negociază anual cu reprezentanţii salariaţilor, referitor la salariul efectiv, durata procesului de muncă şi modul de organizare a timpului de muncă (dar – aspect esenţial diferit faţă de legislaţia română a muncii – nu şi cu privire la condiţiile de muncă).

O caracteristică a negocierii colective trebuie să fie acceptarea de către partenerii sociali a concesiilor reciproce. Într-o societate cu economie de piaţă matură, concesiile trebuie să reprezinte un imperativ asumat în materia normării colective a relaţiilor de muncă. În ghemul contradictoriu de interese existente, în mod real, nu se poate ajunge la un rezultat în cadrul negocierii colective, decât prin asumarea ca necesare a concesiilor reciproce între partenerii sociali. În doctrina occidentală se apreciază că dialogul colectiv trebuie să se întemeieze pe următoarele criterii:

- din punct de vedere economic, clauzele care se convin trebuie să aducă un plus de productivitate, de eficacitate a muncii;
- din punct de vedere socio-cultural, clauzele care se convin trebuie să le ofere salariaţilor şi, prin ei, şi familiilor lor, condiţii de protecţie şi de dezvoltare normală;
- din punct de vedere social, clauzele contractuale nu trebuie să producă efecte negative asupra intereselor generale.

Aşa cum *salariatul nu poate renunţa* la drepturile sale recunoscute de lege – art. 38 C.muncii – tot astfel, nici reprezentanţii salariaţilor/sindicali nu pot să accepte diminuarea drepturilor colectivului de salariaţi prin negociere colectivă. Astfel, nici individual, dar nici colectiv (prin reprezentanţii lor), salariaţii nu pot renunţa, total sau parţial, la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege şi nici nu pot să accepte limitarea acestor drepturi. În doctrină s-a susţinut ideea că negocierea colectivă nu este obligatorie numai la nivel de unitate, ci şi la nivel de grup de angajatori, sector de

activitate, ori nivel naţional. Este adevărat că această opinie a apărut ca urmare a interpretării prevederilor fostului art. 236 alin. (2) C.muncii (înainte de intrarea în vigoare a Legii nr. 40/2011), potrivit căruia: „negocierea colectivă este obligatorie, cu excepţia cazului în care angajatorul are încadraţi mai puţin de 21 de salariaţi". Astfel, s-a susţinut că această prevedere dispune cu caracter general obligaţia de negociere colectivă. Însă, în urma intrării în vigoare a Legii nr. 40/2011, această ipoteză a fost înlăturată, art. 229 alin. (2) prevede clar: „negocierea colectivă *la nivel de unitate* este obligatorie, *cu excepţia* cazului în care angajatorul are încadraţi mai puţin de 21 de salariaţi". În plus, Legea dialogului social întăreşte această regulă prin art. 129 alin. (1), care prevede că negocierea colectivă este obligatorie *numai* la nivel de unitate. Într-o altă opinie din doctrină[1], s-a susţinut că formula legislativă are şi o vulnerabilitate marcând un anumit „regres" legislativ, deoarece elimină caracterul obligatoriu al negocierii în cazul când angajatorul este persoană fizică, în special în cazul angajatorilor persoane fizice care au cel puţin 21 salariaţi. Pentru acest motiv, se apreciază că se impune *de lege ferenda* reformularea textului în sensul că regulile privind negocierea la nivel de unitate se aplică întocmai şi în cazul angajatorilor persoane fizice.

§3. Procedura negocierii colective

În unele state europene, există reglementări specifice cu privire la pregătirea şi desfăşurarea efectivă a negocierii. Legea franceză stabileşte *in terminis* modul de constituire a delegaţiei ce urmează să reprezinte sindicatul la negociere. Delegaţii salariaţilor au o vocaţie generală de a negocia contractul colectiv de muncă, cu privire la obiectul de negociat. Cel de-al doilea partener social nu poate verifica puterea echipei de negociere cu care intră în discuţie, dar fiecare parte este ţinută să facă dovada şi să motiveze o eventuală lipsă a unei persoane din echipa de negociere. În acest sens,

[1] *Al. Athanasiu*, Codul muncii. Comentariu pe articole. Actualizare la vol. I-II, Ed. C.H. Beck, Bucureşti, 2012, p. 123.

practica a stabilit că, în situaţia în care un sindicat intenţionează să suspende mandatul acordat unui membru din echipa sa de negociere, este obligat să anunţe schimbarea produsă celeilalte părţi, înainte de încheierea oricărei convenţii. În lipsa unei astfel de informaţii şi în situaţia în care persoana suspendată din echipa de negociere a sindicatului a fost înlocuită, convenţia astfel încheiată este opozabilă sindicatului, dar nu şi patronului[1].

În cazul Germaniei, deşi puterile de care dispune echipa de negociere a salariaţilor sunt destul de mari, uneori negociatorii recurg, pentru pregătirea proiectului şi a strategiei cu care urmează să se prezinte la negociere, la un referendum salarial. Astfel, punctul de vedere ce urmează a fi prezentat celuilalt partener social – patronul – este întărit prin adeziunea generală a celor reprezentaţi de echipa de negociatori. Anterior referendumului, se constituie un comitet de negociere care înaintează o serie de propuneri pentru discuţiile din cadrul negocierii. Propunerile cu drept de vot nu solicită respingerea acelui proiect sau a problemelor majore puse în discuţie în cadrul negocierii colective. Desfăşurarea negocierii diferă în funcţie de mai mulţi factori, cum ar fi: nivelul negocierii, obiectul negocierii, experienţa negociatorilor, alcătuirea delegaţiilor de negociatori, intervenţia unor servicii specializate.

Iniţiativa negocierii aparţine angajatorului sau organizaţiilor patronale şi trebuie să intervină cu cel puţin 45 de zile calendaristice înaintea expirării contractelor colective de muncă sau a expirării perioadei de aplicabilitate a clauzelor stipulate în actele adiţionale la contractele colective de muncă[2].

Indiferent de nivelul la care are loc negocierea contractului colectiv de muncă, durata negocierii *nu poate depăşi 60 de zile calendaristice*, decât prin acordul părţilor [art. 129 alin. (5) din Legea nr. 62/2011].

Punctul de pornire al negocierilor este dat de diverse situaţii:

- fie în urma unor reglementări legale a apărut necesitatea încheierii unui contract colectiv acolo unde acest lucru nu era necesar până acum;

---

[1] *I.T. Ştefănescu*, op. cit., 2012, p. 166.

[2] Art. 129 alin. (2) şi (3) din Legea nr. 62/2011.

- fie un contract colectiv existent a expirat, ori una dintre părţi a reziliat unilateral contractul;
- fie nu există un contract colectiv de muncă.

Fiind un contract pe perioadă determinată, de regulă, negocierile încep în momentul în care un contract colectiv valabil a expirat sau a fost reziliat cu respectarea preavizului. O alternativă la negocierea unui nou contract este prelungirea valabilităţii contractului existent cu acordul partenerilor sociali, o singură dată, cu cel mult 12 luni. Dacă partenerii sociali nu convin asupra unei prelungiri a contractului colectiv existent, încep negocierile pentru un nou contract colectiv de muncă. În vederea încheierii contractului colectiv de muncă într-un mod avantajos, părţile trebuie să îndeplinească anumite condiţii, dar şi să aplice şi anumite tehnici de negociere.

În primul rând sindicatele trebuie să cunoască şi să înţeleagă mecanismele economico-financiare ale unităţii, sa aibă o imagine clară asupra realităţii economice şi sociale a unităţii în general. Pot exista mai multe tipuri de negociatori, de fapt fiecare este unic în felul său, nu numai prin stilul de abordare al problemei, cât şi prin dispoziţia fiziologică şi psihologică a momentului[1]. S-a considerat în literatura juridică[2] că există 2 tipuri de negociatori:

1. Negociatorul rigid – caracterizat printr-un număr redus de propuneri constructive, lipsit de iniţiativă; stilul său este negativist, face excese în atac şi în apărare. Este stilul negocierilor când poziţia este dominantă şi conjunctura este favorabilă.

2. Negociatorul conciliant – este caracterizat printr-o creativitate, constructivitate, evită blocarea negocierilor, găseşte soluţii de mijloc, chiar şi atunci când este liderul discuţiei.

Într-o altă accepţiune, negocierea presupune o tranzacţie, ale cărei condiţii nu au fost fixate şi care vor urma să fie stabilite în urma unui proces amplu de discuţii şi tratative între cei doi

---

[1] *M. Volonciu*, Negocierea contractului colectiv de munca, Ed. Omnia Uni, SAST, Braşov, 1999, p. 4.

[2] *R. Dimitriu, C. Costea, D. Cucu, R. Popescu, F. Bejan, Consilier – raporturile de muncă şi rezolvarea conflictelor cu angajaţii*, Ed. Rentrop şi Straton, Bucureşti, 2003.

parteneri, care sunt egali în drepturi şi obligaţii[1]. De asemenea, putem identifica mai multe tehnici de negociere, din ce în ce mai moderne. S-au impus tehnica „meselor rotunde" şi „conferinţelor". Prima tehnica constă în organizarea unei discuţii pe o anumită temă, discuţiile sunt libere, sunt acceptate orice opinii. În cazul conferinţelor participanţii nu sunt experţi în anumite domenii, câştig de cauza are cel care gândeşte mai bine, care gândeşte vizionar.

Pentru o înţelegere corectă şi completă a specificului negocierii contractelor colective de muncă, considerăm oportun a face câteva menţiuni referitoare la *etapele negocierii*. Astfel, pot exista mai multe etape ale negocierii colective, concretizându-se în mai multe întâlniri între partenerii sociali. De regulă, orice negociere parcurge următoarele etape: *Etapa de pregătire a negocierii; Etapa negocierii propriu-zise; Etapa finală a negocierii.*

➢ **Etapa de pregătire a negocierii.** O negociere de succes constă în buna pregătire a acesteia, în stabilirea unui plan strategic de acţiune. Pregătirea trebuie să se sprijine atât pe propria pregătire şi strategie, cât şi pe cunoaşterea intenţiilor, capacităţilor şi instrumentelor celeilalte părţi[2]. Din punct de vedere organizatoric, în cadrul acestei etape a negocierii colective se stabilesc şi se pregătesc:

- echipa de negociere;
- planul de acţiune;
- locul de negociere;
- Regulamentul de desfăşurare a negocierilor.

În practică, *echipa de negociere* poate fi aleasă de membrii organizaţiei sau poate fi numită de către conducere. Echipa de negociere este responsabilă de procesul de negociere, membrii acesteia fiind independenţi şi liberi în acţiuni în limita mandatului şi reglementărilor legale. Numărul de membri se recomandă a fi între 3 şi 7 persoane. Fiecare membru are anumite sarcini, un anumit rol în proces, conform strategiei de negociere şi conform mandatului primit de la organizaţie. Negocierea nu poate avea loc

---

[1] *S. Ghimpu, A. Ţiclea*, Dreptul muncii, ed. a III-a, Casa de Editură şi Presă „Şansa", Bucureşti, 1997, p. 128.

[2] (*http://academiasindicala.wordpress.com/cursuri-f-e-s/*)

la întâmplare, întregul proces este bazat pe un anumit *plan de acţiune*, numit şi *calendarul* desfăşurării negocierii. Astfel, echipa de negociere stabileşte planul de acţiune, ce conţine paşii de urmat pentru realizarea obiectivelor propuse, data până la care trebuie finalizate acţiunile, cine este responsabil pentru fiecare acţiune şi mijloacele pentru realizarea obiectivelor. Se cunoaşte faptul că, întâlnirea dintre două părţi cu obiective opuse pe teritoriul aparţinând uneia dintre ele, face ca întregul proces să nu dea dovadă de maximă eficienţă. De aceea, este recomandabil ca cei doi parteneri sociali să aleagă *un spaţiu neutru* pentru discuţii. Aici procesul de pregătire a negocierii implică amenajarea locului de întâlnire, ambianţa şi condiţiile de microclimat; aşezarea la masă reprezentând cel mai sensibil punct în orice proces de negociere.

Regulamentul de negociere stabileşte o anumită procedură sau reguli de urmat în derularea întâlnirilor şi discuţiilor. Conţinutul regulamentului este pregătit, urmând ca la prima şedinţă, acesta să fie negociat. O eventuală negociere ulterioară devine greoaie sau ar putea fi chiar de nerealizat. Astfel, Regulamentul se poate referi la următoarele:

- locul de desfăşurare (zona neutră);
- cheltuielile de organizare a negocierilor;
- calendarul de negociere;
- orarul zilnic de şedinţe;
- delegarea de competenţe (mai ales pe partea patronala);
- recunoaşterea mandatelor părţilor de la prima întâlnire;
- documentul scris pe baza căruia se poartă negocierile;
- când, cine şi cum se dau publicităţii informaţii legate de procesul de negociere;
- finalizarea, înregistrarea şi depunerea contractului negociat;
- soluţionarea stărilor conflictuale etc.

Regulamentul fixează aceste reguli, astfel încât să se evite confruntări inutile, reluarea aceloraşi puncte, consumul de timp şi energie şi să se focalizeze toate capacităţile pe „adevăratele" probleme ale negocierii colective. Din punct de vedere tehnic, etapa de pregătire a negocierii colective cuprinde:

- cercetarea opiniei salariaţilor (pentru organizaţiile sindicale);
- acumularea informaţiilor;
- întocmirea proiectului de document.

Cercetarea opiniei salariaţilor presupune identificarea celor mai importante probleme de negociat, articolele contractului colectiv de muncă ce se vor a fi modificate. Prin acest sondaj, se sporeşte implicarea membrilor organizaţiei în elaborarea politicii de negociere. De regulă, se utilizează anumite chestionare, care, în practică, s-au dovedit, de multe ori, a fi foarte lungi, cu multe întrebări, lipsite de acurateţe sau conţinând termeni neexplicaţi îndeajuns şi/sau contradictorii. De aceea, trebuie să se ţină seama, în primul rând de caracteristicile grupului ţintă căruia i se adresează respectivul chestionar.

Acumularea informaţiilor constă în colectarea unor date de bază de către echipele de negociere. Fiecare organizaţie sindicală sau patronală abilitată să negocieze ar trebui să-şi procure sau să preleveze toate datele relevante pentru reglementarea condiţiilor de muncă şi a celor în care se desfăşoară respectiva activitate economică. În funcţie de partenerul social, echipa de negociere sunt interesate să obţină informaţii specifice. Astfel, echipele de negociere din partea organizaţiilor patronale vor colecta date cu privire la contextul economic şi social al negocierilor, ce pot include următoarele elemente:

- o privire de ansamblu asupra condiţiilor de lucru în alte întreprinderi, industrii sau ţări în scopul stabilirii poziţiei, în special în privinţa situaţiei din ţările vecine: salarii, salariul minim, alocaţii speciale, productivitate, servicii sociale etc.;
- statistici cu privire la mediul naţional şi internaţional precum şi la situaţia din sectorul respectiv, precum: PIB (rezultat); comerţul internaţional (importuri şi exporturi); inflaţia; cursul valutar; situaţia locurilor de muncă şi a şomajului; venitul şi salariile; durata programului de lucru; productivitate; costurile muncii (salarii, contribuţii, taxe); indexuri ale competitivităţii; scheme de pensionari înainte de termen etc.;
- studii economice legate de un sector sau de o ţară, cum ar fi:

a) *surse internaţionale* – Fondul Monetar Internaţional (FMI), Banca Mondială (BM), Organizaţia pentru Cooperare Economica şi Dezvoltare (OECD), Banca Centrală Europeană (BCE), Banca Europeană pentru Reconstrucţie şi Dezvoltare (BERD), Comisia Europeană, Eurostat etc.;

b) *surse naţionale* – studii, publicaţii ale băncii centrale, departamentele de cercetare ale băncilor comerciale, institutele economice de cercetare, universităţi etc.;

c) *programe guvernamentale economice şi sociale* sau cele anunţate în Parlament sau în timpul prezentării bugetului guvernamental pentru următorul an;

d) planurile naţionale de angajare;

- informaţii specifice despre sindicate: statute, publicaţii periodice, rapoarte de la congrese sau de la conferinţe, rapoartele activităţilor anuale, lista membrilor comitetului de conducere, atitudinea mediei etc.

Echipele de negociere din partea organizaţiilor sindicale sunt interesate să obţină informaţii necesare pentru protecţia socială a salariaţilor pe care îi reprezintă. Informaţiile care îi interesează se pot referi la:

- evoluţia în timp a agentului economic în care se negociază;
- rezultatele economice şi sociale ale partenerilor şi concurenţei;
- evoluţia sectorului de activitate;
- date statistice naţionale şi locale;
- alte contracte colective de muncă (din ţară şi din străinătate);
- influenţele globalizării economiei şi vieţii în general.

O mare importanţă au climatul legislativ şi stabilitatea politică regională şi naţională, planurile de dezvoltare regională, naţională şi transnaţională, de formare profesională şi de ocupare a forţei de muncă. În ceea ce priveşte agentul economic unde îşi desfăşoară activitatea organizaţia sindicală informaţiile se referă la:

- organigrama agentului economic;
- date financiare bilanţiere şi de perspectivă financiar-economică (buget de venituri şi cheltuieli);
- planuri de dezvoltare/ restructurare/ lichidare;
- planul de investiţii;
- analiza salariilor (de exemplu: fondul de salarii pe categorii de personal);
- necesităţile de formare profesională;
- rata inflaţiei;
- evoluţia coşului minim de consum („preţul vieţii") şi a numărului de salariaţi;

- căi de reducere a costurilor de producţie şi de creştere a eficienţei;
- starea de sănătate şi siguranţă a salariaţilor în timpul muncii;
- sisteme de salarizare şi recompense non-financiare;
- situaţia spaţiilor închiriate şi veniturile obţinute etc.

Din astfel de documente echipa îşi stabileşte strategia de negociere, planul de activităţi – *un proiect de document.*

Toate statele membre ale UE trebuie să ţină cont şi de Politica Socială Europeană în procesul de dezvoltare la nivelul UE a dialogului social în sectorul de activitate. De multe ori, negociatorii sindicali neexperimentaţi cedează şantajului şi manipulării patronilor care refuză să ofere informaţiile necesare unei bune negocieri folosind „camuflajul" datelor secrete şi confidenţiale. Însă, patronii au obligaţia de a pune la dispoziţia sindicatelor date pentru negociere. Regimul informaţiilor confidenţiale puse la dispoziţie de angajator este cel stabilit prin Legea nr. 467/2006 privind cadrul general de informare şi consultare a angajaţilor[1]. În art. 5 din lege, se stipulează că angajatorii au obligaţia să informeze şi să consulte reprezentanţii angajaţilor, potrivit legislaţiei în vigoare, cu privire la:

a) evoluţia recentă şi evoluţia probabilă a activităţilor şi situaţiei economice a întreprinderii;

b) situaţia, structura şi evoluţia probabilă a ocupării forţei de muncă în cadrul întreprinderii, precum şi cu privire la eventualele măsuri de anticipare avute în vedere, în special atunci când există o ameninţare la adresa locurilor de muncă;

c) deciziile care pot duce la modificări importante în organizarea muncii, în relaţiile contractuale sau în raporturile de muncă, inclusiv cele vizate de legislaţia română privind procedurile specifice de informare şi consultare în cazul concedierilor colective şi al protecţiei drepturilor angajaţilor, în cazul transferului întreprinderii.

Informarea se face într-un moment, într-un mod şi cu un conţinut corespunzător, pentru a permite reprezentanţilor angajaţilor să

[1] Transpune Directiva 1991/533 privind obligaţia angajatorului de a informa lucrătorii asupra condiţiilor aplicabile contractelor de muncă sau relaţiei de muncă; modificată de Directiva 2002/14 pentru punerea în aplicare a dispoziţiilor TFUE şi Cartei drepturilor fundamentale a UE.

examineze problema în mod adecvat și să se pregătească pentru consultare. Conform legii, nerespectarea acestor obligații constituie contravenție (art. 9). După acumularea informațiilor și documentației necesare, are loc analiza și sinteza lor. Pe baza acestora, se întocmește *un proiect de document*, în care se vor formula anumite revendicări (propuneri, în cazul organizațiilor patronale), care pot fi satisfăcute dacă vor fi formulate în termeni specifici unui contract, vor fi concrete și realiste, clare, concise și simple.

Un contract colectiv de muncă trebuie să fie înțeles de toți salariații. Pornind de la numărul de salariați și de la cuantumul creșterilor salariale, se calculează costurile propunerilor organizațiilor sindicale. Astfel, se fixează în mod realist limitele revendicării. Echipele de negociatori trebuie să se bazeze pe date concrete, să poată justifica orice propunere și să formuleze și soluții alternative.

➢ **Etapa negocierii propriu-zise.** La prima ședință de negociere se stabilesc informațiile publice și cu caracter confidențial pe care angajatorul le va pune la dispoziția delegaților sindicali sau ai reprezentanților angajaților și data până la care urmează a îndeplini această obligație[1]. Informațiile pe care angajatorul sau organizația patronală le va pune la dispoziția delegaților sindicali ori a reprezentanților angajaților, după caz, vor cuprinde cel puțin date referitoare la: a) situația economico-financiară la zi; b) situația ocupării forței de muncă. Tot la prima ședință de negociere părțile consemnează în procesul-verbal următoarele:

a) componența nominală a echipelor de negociere pentru fiecare parte, în baza unor împuterniciri scrise;

b) nominalizarea persoanelor mandatate să semneze contractul colectiv;

c) durata maximă a negocierilor convenită de părți;

d) locul și calendarul reuniunilor;

e) dovada reprezentativității părților participante la negocieri;

f) dovada convocării tuturor părților îndreptățite să participe la negociere;

g) alte detalii privind negocierea.

[1] Art. 130 din Legea nr. 62/2011.

Cât priveşte locul negocierii, se poate viza sediul unuia dintre partenerii sociali ori alt loc asupra căruia aceştia sunt de acord. În practică, negocierea se desfăşoară frecvent la sediul asociaţiei patronale sau în birourile administraţiei întreprinderii. La fiecare şedinţă de negociere se încheie procese-verbale semnate de reprezentanţii mandataţi ai părţilor în care se consemnează conţinutul negocierilor. În cadrul acestei etape, organizaţiile patronale se confruntă cu organizaţiile sindicale. Provocarea constă în abilitatea de a ajunge la o poziţie de compromis în privinţa unui nou contract colectiv de muncă. Rezultatul depinde de puterea de negociere a acestora şi de capacitatea lor de a se convinge unii pe ceilalţi. De regulă, negocierile sunt împărţite în mai multe întâlniri, conform planului de acţiune, între echipele de negociere, unde sunt prezentate şi discutate punctele din lista de revendicări, au loc schimburi de argumente, dezbateri.

Formularea unei revendicări sau a unui pachet de revendicări format din mai multe elemente – constituie pentru fiecare sindicat o decizie care va influenţa în mod hotărâtor mersul şi rezultatul negocierilor. În anumite condiţii economice, este de-a dreptul imposibil să armonizezi aşteptările membrilor cu un set de revendicări, a căror impunere este cât de cât realistă. Având în vedere că partenerii sociali aflaţi la masa negocierii sunt pe poziţii egale, organizaţiile patronale pot avea şi ele propriile revendicări. Însă, întotdeauna membrii echipelor de negociere trebuie să ţină cont de limitele mandatelor primite din partea conducerii organizaţiilor. De regulă, organizaţia sindicală formulează o revendicare, iar organizaţia patronală răspunde cu o ofertă. De asemenea, se poate întâlni şi cazul în care patronatul reziliază un contract colectiv de muncă, ca urmare a modificărilor situaţiei economice sau a legii şi formulează o revendicare pentru adaptarea la noile realităţi. La anumite revendicări organizaţia patronală poate răspunde cu un refuz. Acesta poate fi interpretat şi prin prisma urmăririi unei anumite politici sociale la nivelul întreprinderii. Uneori poate fi logic să se refuze o majorare de salariu, pentru a rămâne lichidităţi prin care să se finanţeze anumite prestaţii sociale, cum ar fi sporuri de performanţă, locuinţe de servicii sau pensii ocupaţionale. În acest caz se poate răspunde la o revendicare de majorare printr-o ofertă

diferenţiată. Îndeplinirea anumitor revendicări poate fi condiţionată, pe de altă parte, şi prin introducerea anumitor componente de flexibilizare. De exemplu, se pot introduce în contractele colective la nivel de sector de activitate clauze de exceptare, care să permită întreprinderilor să ia anumite măsuri pentru siguranţa locurilor de muncă în situaţii economice dificile. Se pot reglementa modele flexibile de program de lucru, care pot fi implementate apoi la nivelul întreprinderii în funcţie de nevoile acesteia şi ale salariaţilor ei[1].

Fiecare revendicare şi ofertă trebuie să vizeze un rezultat care să fie acceptabil pentru toţi membrii organizaţiilor participante la negociere. Pe parcursul negocierilor, se poate ivi necesitatea alcătuirii unui grup de experţi, în vederea examinării chestiunilor tehnice. Conţinutul negocierii propriu-zise este determinat de ceea ce fiecare echipă a colectat şi a interpretat ca date relevante pentru negociere. Deşi negocierile şi implicit „bătălia pentru compromisuri" fac parte din cotidian este în avantajul fiecărui negociator să-şi îmbunătăţească propriile calităţi, să deprindă şi să aplice noi strategii şi tehnici de negociere.

➢ **Etapa finală a negocierii.** Negocierea este un proces cu *finalitate*, ce presupune *armonizarea intereselor*. Negocierea colectivă are ca obiectiv realizarea unui acord de voinţă şi nu neapărat a unei victorii, ambii parteneri sociali având la final sentimentul că au realizat maximum posibil din ceea ce şi-au propus iniţial[2]. Astfel, o negociere se consideră a fi încheiată când toate părţile sunt câştigătoare sau se consideră câştigătoare. Dacă rezultatul negocierii colective este un contract/acord colectiv de muncă, atunci acesta trebuie supus procesului de înregistrare şi publicare, conform prevederilor art. 145-147 din Legea dialogului social. După încheierea negocierilor fiecare echipă de negociere comunică rezultatele negociate în rândul membrilor organizaţiilor

---

[1] *Promovarea dialogului social autonom în România. Linii directoare pentru negocierile colective de muncă*, Proiect de înfrăţire instituţională, UE-PHARE, RO 2003/IB/SO/02, p. 15.

[2] (*http://academiasindicala.wordpress.com/cursuri-f-e-s/*)

lor respective. Deşi se recunoaşte din ce în ce mai mult că pacea socială prin contractele colective este un indicator de coeziune socială a unei societăţi, nu întotdeauna negocierile colective se încheie cu un succes. Atunci când negocierile pentru prelungirea sau continuarea unui contract colectiv eşuează, se intră mai întâi într-o aşa-numită perioadă „fără acoperire contractuală", timp în care contractul vechi operează eventual în anumite limite sau se aplică reglementările contractului colectiv de la nivel superior.

§4. Obiectul negocierii colective

Având în vedere prevederile art. 229 alin. (1) C.muncii, negocierea colectivă are ca obiect „condiţiile de muncă, salarizarea, precum şi alte drepturi şi obligaţii ce decurg din raporturile de muncă". În acelaşi sens sunt şi prevederile art. 1 lit. i) din Legea nr. 62/2011, care precizează că negocierea contractului colectiv de muncă are ca obiect „drepturile şi obligaţiile ce decurg din relaţiile de muncă". Remarcăm faptul că cel de-al doilea text legislativ, nu se referă şi la salarizare, exclusă, de altfel, din câmpul negocierilor din sectorul bugetar. În doctrină[1] s-a susţinut că legiuitorul ar trebui să clarifice, fie şi printr-o enumerare enunţiativă, conţinutul sintagmei „condiţii de muncă". În acest fel, s-ar lămuri la un nivel superior faţă de situaţia actuală ce anume intră şi ce nu în sfera negocierii colective, sub aspectul condiţiilor de muncă.

Din cele mai sus, rezultă că, în sectorul privat, obiectul negocierii colective este format dintr-o sferă largă de drepturi şi obligaţii transpusă în clauzele contractelor colective de muncă. În principiu, orice problemă cu privire la desfăşurarea cât mai eficientă a raporturilor de muncă dintre salariaţi şi angajator sau organizaţiile acestora poate forma obiectul negocierii colective. Desigur, se poate negocia orice drept sau interes al angajatorului sau al salariaţilor, chiar dacă nu prevede legea. În sectorul bugetar, însă, legea este mai restrictivă, în sensul că, potrivit art. 138 alin. (1) nu se pot

[1] *I.T. Ştefănescu*, op. cit., 2012, p. 160.

negocia drepturi în bani şi în natură, altele decât cele prevăzute de legislaţia în vigoare pentru categoria respectivă de personal.

§5. Efectele negocierii colective

Procesul de negociere colectivă, în funcţie de obiectivele părţilor negocierii, de felul în care fiecare dintre părţi influenţează derularea desfăşurarea acesteia, de felul în care se comportă în timpul procesului, se poate materializa într-un acord scris şi semnat, şi anume contractul colectiv de muncă. După cum am mai subliniat, în cazul în care rezultatul negocierii este un contract colectiv de muncă, acesta va fi supus procedurii de înregistrare, conform prevederilor art. 145-147 din Legea dialogului social. Dar, există şi situaţia în care cele două echipe antrenate în procesul de negociere a contractului colectiv de muncă să nu ajungă la un consens, datorită unor anumite împrejurări sau condiţii/ revendicări oferite sau cerute de una din părţi, să nu fie acceptate de cealaltă parte. În această situaţie, se iscă un conflict colectiv de muncă. Astfel, potrivit art. 156 din Legea dialogului social, salariaţii pot declanşa un conflict colectiv de muncă în legătură cu începerea, desfăşurarea şi încheierea negocierilor contractelor colective de muncă este garantat de lege. În acelaşi sens sunt şi prevederile art. 161, care prevede situaţiile în care se pot declanşa conflictele de muncă, şi anume:

a) angajatorul sau organizaţia patronală refuză să înceapă negocierea unui contract ori acord colectiv de muncă, în condiţiile în care nu are încheiat un astfel de contract sau acord ori cel anterior a încetat;

b) angajatorul sau organizaţia patronală nu acceptă revendicările formulate de angajaţi;

c) părţile nu ajung la o înţelegere privind încheierea unui contract sau acord colectiv de muncă până la data stabilită de comun acord pentru finalizarea negocierilor.

Secţiunea a 4-a. Contractul colectiv de muncă

§1. Încheierea contractelor colective de muncă

Cadrul normativ în vigoare privind contractul colectiv de muncă este dat de prevederile art. 229-330 C.muncii şi art. 133, 140-153 din Legea dialogului social. Legea nr. 40/2011 a introdus următoarele modificări:

a) se abrogă prevederile privind conţinutul, efectele, încheierea, durata şi executarea contractelor de muncă din Cod;

b) reglementarea din Cod s-a redus numai la noţiunea contractului colectiv şi la câteva reguli care îi guvernează existenţa [art. 229 alin. (1)-(4)];

c) substanţa reglementării contractului colectiv de muncă a fost cuprinsă în art. 127-153 din Legea nr. 62/2011.

d) o modificare esenţială, de concepţie operată prin Legea dialogului social a fost eliminarea negocierii contractului colectiv de muncă la nivel naţional, iar negocierile la nivelul ramurilor au fost înlocuite cu negocierile la nivel de sectoare, definite conform codului CAEN.

Alte două principii pe care le impune legea privesc două aspecte:

- înlăturarea efectelor *erga omnes* a contractelor colective de muncă;
- o apropiere a negocierii de participanţii direcţi la negociere.

Practic, contractul colectiv devine mai mult contract decât *normă juridică*. Astfel, balanţa pe această nouă aşezare în pagină a instituţiei contractului colectiv se înclină mai mult către libertatea contractuală a partenerilor sociali, către poziţia de egalitate juridică pe care aceştia trebuie să o aibă în negocierea colectivă.

§2. Noţiune

➢ **Recomandarea OIM nr. 91/1951, art. 2 alin. (1)**

„Orice acord scris referitor la condiţiile de muncă, încheiat între un angajator, un grup de angajatori sau o asociaţie patronală, pe de

o parte, şi una sau mai multe organizaţii reprezentative ale salariaţilor, pe de altă parte, reprezentanţii salariaţi fiind aleşi sau mandataţi de către cei care îi reprezintă, conform dispoziţiilor din fiecare legislaţie naţională reprezintă un acord colectiv". Potrivit aceleiaşi recomandări, orice convenţie colectivă trebuie să lege într-o aşa măsură pe semnatarii săi încât dispoziţiile contractelor individuale de muncă contrare ei să fie considerate nule şi înlocuite din oficiu de dispoziţiile acestei convenţii. Totuşi, dispoziţiile contractelor individuale mai favorabile salariaţilor decât cele ale convenţiei colective trebuie respectate. Deci, Recomandarea nr. 91/1951 a stabilit *principiul forţei obligatorii a convenţiilor colective* şi preeminenţa lor asupra contractelor individuale[1].

Atât Codul muncii, cât şi Legea dialogului social ţin cont de normele internaţionale în materie adoptate în timp. Astfel, Codul muncii defineşte contractul colectiv de muncă în art. 229: „convenţia încheiată în forma scrisă între angajator sau organizaţia patronală, de o parte, şi salariaţi, reprezentaţi prin sindicate ori în alt mod prevăzut de lege, de cealaltă parte, prin care se stabilesc clauze privind condiţiile de muncă, salarizarea, precum şi alte drepturi şi obligaţii ce decurg din raporturile de muncă". Legea dialogului social, Legea nr. 62/2011, art. 1 lit. i): „convenţia încheiată în formă scrisă între angajator sau organizaţia patronală şi reprezentanţii angajaţilor, prin care se stabilesc clauze privind drepturile şi obligaţiile ce decurg din relaţiile de muncă. Prin încheierea contractelor colective de muncă se urmăreşte promovarea şi apărarea intereselor părţilor semnatare, prevenirea sau limitarea conflictelor colective de muncă, în vederea asigurării păcii sociale".

Cele două definiţii ale contractului colectiv de muncă sunt, în esenţă, similare şi, totodată, complementare, având grad diferit de detaliere a conţinutului contractului. De la Codul muncii din 1929 până la Codul muncii din 2003 s-a utilizat şi se utilizează termenul de *contract* colectiv de muncă, doar Legea fundamentală, în art. 41 alin. (5), face referire la *convenţia* colectivă. Însă în Codul nostru civil, termenii de contract sau convenţie sunt sinonimi. Totuşi,

[1] *B. Gernigon, A. Odero, H. Guido*, op. cit., p. 40.

potrivit unei opinii din doctrină, corect ar fi termenul de „convenţie", pentru că numai aceasta poate avea forţa şi efectele unui act normativ, contractul fiind, prin esenţa lui un act individual şi, în consecinţă, creează situaţii juridice individuale[1].

În majoritatea statelor cu economie de piaţă este folosit termenul de *convenţie*, termen regăsit şi în documentele OIM În Franţa se consideră că cel mai corect este să se utilizeze termenul de *convenţie*, întrucât contractul are efecte mai restrânse şi nu satisface pe deplin interesele salariaţilor. De altfel, în doctrina juridică franceză există o opinie, întemeiată pe art. 1101 C.civ. francez, conform căreia, contractul este o specie a convenţiei, sfera de efecte a acesteia ar fi mai extinsă decât cea a contractului: convenţia poate crea, transmite sau stinge drepturi, pe când contractul ar putea numai să creeze ori să transmită astfel de drepturi şi obligaţii[2]. Se impune precizarea că legea franceză distinge între convenţia colectivă şi acordul colectiv. Pe când prima are vocaţia de a trata ansamblul condiţiilor de muncă şi al garanţiilor sociale, acordul colectiv nu tratează decât unul sau mai multe aspecte determinate din acest ansamblu. Astfel, se vorbeşte de acordul asupra duratei muncii sau acordul asupra salariilor.

Contractul la care facem referire este *colectiv*, având în vedere că cel puţin una din părţile sale este un grup de salariaţi (contractul colectiv de muncă de la nivelul unităţii). La nivelurile superioare unităţii, şi cealaltă parte contractantă este un grup (de angajatori).

Din punct de vedere formal, contractul colectiv de muncă este un acord *scris*, care rezultă din negocierea dintre reprezentanţii salariaţilor şi angajatorii acestora.

Negocierea colectivă se referă la „procesul sau mijloacele prin care se ajunge la un acord colectiv", iar contractul colectiv reprezintă tocmai rezultatul negocierii colective. Dar nu întotdeauna o negociere duce la încheierea unui contract colectiv de muncă.

---

[1] *Al. Ţiclea*, op. cit., 2010, p. 257.
[2] *Al. Ţiclea*, op. cit., 2011, p. 237.

§3. Trăsăturile şi natura juridică

Pornind de la definiţiile din Codul muncii şi din Legea dialogului social, contractul colectiv de muncă are următoarele *trăsături*[1]:

- este *colectiv*, datorită sferei de persoane asupra căreia îşi produce efectele; astfel, contractul colectiv îşi extinde efectele asupra tuturor salariaţilor, chiar şi cei angajaţi ulterior încheierii contractului, reprezentând o excepţie de la principiul relativităţii efectelor contractului;
- are caracter *general*, vizează raporturile de muncă pentru un grup, colectiv de salariaţi şi nu pentru un salariat determinat;
- este *abstract*, pentru că nu reglementează situaţia unui anume angajat/lucrător individual, ci a tuturor angajaţilor/lucrătorilor;
- este *permanent*, se aplică de un număr de ori pe perioada valabilităţii sale;
- are caracter *de normă negociată*;
- *are aceeaşi putere ca o lege de ordine publică*, întrucât contractele individuale de muncă, încheiate cu nesocotirea dispoziţiilor sale sunt nule de drept.
- este un contract *de muncă*, pentru că prin intermediul său sunt reglementate condiţiile de muncă, relaţiile dintre angajatori şi salariaţi[2];
- este un contract *pe perioadă determinată*, care nu poate fi mai mică de 12 luni şi mai mare de 24 luni[3];
- reprezintă o excepţie de la *principiul relativităţii efectelor contractului*, ceea ce îl deosebeşte de contractul civil, în general, precum şi de contractul individual de muncă.

Conform art. 1270 alin. (1) din Noul Cod civil[4] „contractul valabil încheiat are putere de lege între părţile contractante", în acelaşi sens este şi art. 1280, conform căruia „contractul produce efecte numai între părţi, dacă prin lege nu se prevede altfel". Or,

---

[1] *I.T. Ştefănescu*, op. cit., 2012, p. 150.
[2] *Al. Ţiclea*, op. cit., 2010, p. 259.
[3] Art. 141 alin. (1) din Legea nr. 62/2011.
[4] Legea nr. 287/2009 privind Codul civil, republicată (M.Of. nr. 505 din 15 iulie 2011).

potrivit Legii dialogului social, contractul colectiv de muncă își produce efectele nu numai față de cei care l-au încheiat, ci față de toți salariații și angajatorii la care se referă.

Având în vedere trăsăturile enumerate mai sus, contractul colectiv de muncă prezintă toate caracterele unui act legislativ, o convenție-lege, care stabilește o regulă generală de drept, căreia trebuie să i se supună toți cei care lucrează în întreprinderile vizate[1]. Sub aspectul *naturii sale juridice*, contractul colectiv de muncă este un act *sui generis*, fiind concomitent[2]:

- *act juridic bilateral*, un contract, din care izvorăsc drepturi și obligații reciproce ale părților; este un contract numit, solemn, sinalagmatic, oneros, cu prestații succesive, în principiu cumulative;
- *izvor de drept*, care se încadrează în categoria de excepție a normelor juridice negociate, dar forța lor juridică nu poate fi superioară legii;

Contractul colectiv de muncă reprezintă un izvor de drept deoarece: are caracter general; este permanent; este *obligatoriu*.

E adevărat că opinia potrivit căreia contractele colective de muncă sunt și un izvor de drept, s-a emis sub imperiul legislației care reglementa contractele colective încheiate la nivel național, care într-adevăr reprezentau un izvor de drept. Însă, și contractele de la nivelul sectoarelor de activitate, grupurilor de angajatori și angajatori, constituie, la rândul lor, izvoare de drept pentru contractele colective de muncă de la nivel inferior și pentru contractele individuale de muncă. Astfel, contractele colective de muncă de la nivel superior constituie, potrivit legii, izvor de drept pentru contractele colective de muncă de la nivel inferior. Sub aspectul drepturilor salariaților, contractul de muncă de la nivel superior reprezintă pentru contractul colectiv de muncă de la nivel inferior o bază minimală, care cuprinde numai drepturi egale sau mai mari decât cele din contractul colectiv de la nivel superior. Pe de altă parte, contractele colective de muncă de la nivelul unităților constituie izvor de drept pentru toate contractele individuale de muncă din cadrul unităților respective.

---

[1] *Al. Țiclea*, op. cit., 2010, p. 259.
[2] *I.T. Ștefănescu*, op. cit., 2012, p. 150.

Încheierea contractului colectiv de muncă presupune autonomia de voinţă a partenerilor sociali, prin aplicarea principiului libertăţii contractuale, reprezentând legea părţilor. Totodată, contractul colectiv de muncă este, prin natura lui, un contract regulamentar, ce cuprinde norme aplicabile raporturilor juridice de muncă, dar şi norme care vizează relaţiile dintre organizaţiile patronale şi sindicale.

Având o natură normativă, dispoziţiile sale au un *efect direct şi imediat* asupra contractelor individuale de muncă încheiate deja sau care urmează a fi încheiate, evident dacă acele dispoziţii sunt mai favorabile salariaţilor[1]. Astfel, relaţiile de muncă sunt reglementate într-o oarecare măsură de contractele colective, legea garantând doar un minim de drepturi salariaţilor – ceea ce reprezintă o măsură de protecţie a acestora[2].

În ţările anglo-saxone, contractul colectiv de muncă constituie de mult timp principalul izvor de drept în domeniul raporturilor de muncă. În Europa continentală rolul său a fost o lungă perioadă subestimat, din cauza proliferării actelor normative, chiar dacă pentru salariaţi, în special contractul colectiv de muncă la nivel de ramură a reprezentat întotdeauna un adevărat drept pozitiv, specific relaţiilor profesionale. În prezent, rolul contractelor colective de muncă s-a extins, îndeosebi al celor de la nivelul unităţilor[3]. În Italia, contractul colectiv de muncă este considerat de doctrină un „contract de drept comun", iar justiţia îl califică cu termenul de „post-corporativ". Constituţia îi atribuie un caracter de normă juridică, ce produce efecte *erga omnes*. Contractele individuale de muncă pot deroga de la contractul colectiv doar *in melius*, nu şi *in peius*. În ipoteza contrară, consecinţa constă în nulitatea clauzelor neconforme cu cele ale contractului colectiv de muncă[4]. În Franţa, s-a reţinut caracterul *dualist*, hibrid, al convenţiei colective de muncă, prin aceea că este „în acelaşi timp o convenţie generatoare de obligaţii între grupurile care o semnează şi o reglementare,

---

[1] *Al. Ţiclea*, op. cit., 2010, p. 259.
[2] Idem, p. 273.
[3] *I.T. Ştefănescu*, op. cit., 2012, p. 151.
[4] *Al. Ţiclea*, op. cit., 2011, p. 239.

generatoare de norme care sunt obligatorii". Este sursa principală a ordinii juridice socio-profesională, distinctă de ordinea juridică statală. Ea guvernează contractele individuale de muncă cu efect imperativ, fără însă a le încorpora şi operează ca o lege pentru cei cărora li se adresează.

§4. Părţile contractului colectiv de muncă

Potrivit art. 229 alin. (1) C.muncii, „Contractul colectiv de muncă este convenţia încheiată în formă scrisă între *angajator sau organizaţia patronală*, de o parte, şi *salariaţi*, reprezentaţi prin *sindicate* ori în alt mod prevăzut de lege, de cealaltă parte, prin care se stabilesc clauze privind condiţiile de muncă, salarizarea, precum şi alte drepturi şi obligaţii ce decurg din raporturile de muncă". Prin urmare, *părţile contractului colectiv de muncă* sunt *angajatorii şi salariaţii*, care au fost reprezentaţi la negocierile colective. În acelaşi sens sunt şi prevederile art. 134 din Legea dialogului social: „părţile contractului colectiv de muncă sunt *angajatorii şi angajaţii*, reprezentaţi la negocieri". Referirea la „angajaţi" a art. 134 se interpretează conjugat, gramatical şi teleologic, rezultând că folosirea de către legiuitor a pluralului vădeşte intenţia acestuia de a determina, ca parte contractuală, ansamblul personalului patronului respectiv sau o parte a acestuia, privit ca o colectivitate juridică *sui generis* (cu determinare expresă legală), fără personalitate juridică.[1] Astfel, în cazul contractului colectiv de la nivel de unitate, ansamblul normativ al acestuia este opozabil tuturor salariaţilor angajatorului.

[1] *A.G. Uluitu*, Inexistenţa dreptului salariatului de a solicita individual, constatarea nulităţii clauzelor contractului colectiv de muncă, în Dreptul nr. 12/2010, p. 82.

§5. Conţinutul contractului colectiv de muncă

În principiu, conţinutul contractului colectiv depinde de părţile implicate. Doar ele, şi nicio lege, n-ar trebui să precizeze nivelul aplicaţiei, durata, conţinutul, datele de implementare, sau alte detalii ale contractului. De regulă, actele normative stabilesc doar anumite aspecte de conţinut cu titlu general. Conform Recomandării OIM nr. 91/1951 privind convenţiile colective:

- orice contract colectiv trebuie să oblige semnatarii şi persoanele în numele cărora s-a încheiat;
- contractele individuale de muncă nu pot conţine dispoziţii contrare celor colective, ele trebuie considerate nule şi înlocuite din oficiu corespunzător contractului colectiv;
- dispoziţiile contractelor individuale de muncă mai favorabile lucrătorilor decât cele din contractele colective nu sunt contrare acestora din urmă;
- atunci când se consideră potrivit, ţinând cont de sistemul contractelor colective în vigoare, trebuie luate măsuri determinate prin legislaţia naţională şi adaptate circumstanţelor proprii fiecărei ţări în parte, pentru a face aplicabile toate ori numai anumite dispoziţii ale unui contract colectiv, tuturor patronilor şi lucrătorilor cuprinşi în câmpul de aplicare profesional şi teritorial al contractului colectiv;
- obligaţia patronilor, care sunt parte la contractul colectiv, de a aduce la cunoştinţa lucrătorilor interesaţi textul contractului colectiv aplicabil în întreprinderea lor.

Potrivit art. 229 alin. (1) C.muncii, contractul colectiv de muncă este „convenţia [...] prin care se stabilesc clauze privind condiţiile de muncă, salarizarea, precum şi alte drepturi şi obligaţii ce decurg din raporturile de muncă". În acelaşi sens, art. 1 lit. i) din Legea nr. 62/2011 defineşte contractul colectiv de muncă ca fiind „convenţia [...] prin care se stabilesc clauze privind drepturile şi obligaţiile ce decurg din relaţiile de muncă". Problematica conţinutului contractului colectiv de muncă este analizată în literatura juridică[1] sub două aspecte: partea normativă şi partea obligatorie.

[1] *Al. Athanasiu*, op. cit., 1992, p. 43.

5.1. Partea normativă

Ca orice contract, părţile ce-l încheie sunt abilitate să-i fixeze conţinutul obligaţional. De regulă, principalele clauze privesc condiţiile de muncă, salariile, plata orelor suplimentare, timpul de odihnă etc. De asemenea, este posibil ca în conţinutul contractelor colective de muncă să figureze unele obligaţii ale patronului privind informarea, consultarea şi asocierea salariaţilor la luarea deciziilor. Se afirmă, de altfel, că numărul chestiunilor ce pot face obiectul contractelor colective este nelimitat.

În Franţa, legea prevede că orice contract colectiv de muncă trebuie să cuprindă toate prevederile legate de executarea raporturilor de muncă, ca şi garanţiile sociale în beneficiul salariaţilor. În Marea Britanie, contractul colectiv de muncă conţine obligatoriu clauze privind salariul, orarul de muncă, drepturi extra-salariale. De fapt, în statele în care negocierea colectivă se desfăşoară, de regulă, la nivelul ramurii (sector) de activitate, contractele colective de muncă nu conţin dispoziţii în detaliu, susceptibile de a fi aplicate în întreprinderi, ceea ce limitează efectele lor în privinţa întreprinderilor prospere. Totodată, conţinutul normativ al contractelor colective poate fi influenţat şi de intervenţia, pe durată limitată, a statului, care prin acte de autoritate limitează exerciţiul unor drepturi ca, de pildă: moderarea şi îngheţarea salariilor, crearea de locuri de muncă etc.

5.2. Partea obligatorie

Partea obligatorie a contractului colectiv de muncă cuprinde drepturile şi obligaţiile părţilor contractante. Principala obligaţie este cea de pace socială în virtutea căreia, pe durata de aplicare a contractului colectiv, niciuna dintre părţile contractante nu este îndreptăţită să declanşeze un conflict colectiv de muncă în scopul modificării clauzelor contractule. Această obligaţie este abordată diferit în sistemele legislative, astfel: obligaţia de pace socială este calificată drept obligaţie juridică (Germania, Suedia, Elveţia, S.U.A.); obligaţia de pace socială, fără a avea pe deplin caracter juridic, produce anumite efecte cât priveşte limitarea declanşării

unor conflicte colective de muncă (Franţa, Italia); obligaţia de pace socială este lipsită de orice efect juridic având relevanţă pe planul dreptului doar în mod excepţional (Marea Britanie).

În ţara noastră, Legea dialogului social prevede cu caracter general **clauzele** pe care le pot cuprinde contractele colective de muncă în acest domeniu, astfel:

- prin contractul colectiv de muncă se stabilesc clauze privind drepturile şi obligaţiile ce decurg din relaţiile de muncă [art. 1 alin. (1)];

- fac parte din contractele colective de muncă şi convenţiile dintre părţile semnatare ale acestora prin care se soluţionează conflictele colective de muncă, precum şi hotărârile arbitrale în această materie [art. 128 alin. (4)];

- prin contractele colective de muncă sau/acordurile colective se pot stabili şi alte măsuri de protecţie în afara celor prevăzute de lege pentru cei aleşi în organele executive de conducere ale organizaţiilor sindicale (art. 12).

În plus, se aplică şi următoarele **principii**:

- clauzele contractelor colective de muncă pot stabili drepturi şi obligaţii numai în limitele şi în condiţiile prevăzute de lege (art. 132);

- prevederile legale referitoare la drepturile angajaţilor au un caracter minimal pentru încheierea contractelor colective de muncă;

- contractele colective de muncă nu pot conţine clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celor stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, încheiat la nivel superior;

- contractele individuale de muncă nu pot conţine clauze care să stabilească drepturi la niveluri inferioare celor stabilite prin contractele colective de muncă aplicabile;

- prin contractele/acordurile colective de muncă încheiate în sectorul bugetar nu pot fi negociate sau incluse clauze referitoare la drepturi în bani şi în natură, altele decât cele prevăzute de legislaţia în vigoare pentru categoria respectivă de personal (art. 138).

Prin **excepţie**, contractele colective de muncă în *sectorul bugetar* se negociază, în condiţiile legii, după aprobarea bugetelor de venituri şi cheltuieli ale ordonatorilor de credite, în limitele şi în condiţiile stabilite prin acestea. Drepturile salariale din sectorul

bugetar se stabilesc prin lege în limite precise, care nu pot constitui obiect al negocierilor şi nu pot fi modificate prin contracte colective de muncă. În cazul în care drepturile salariale sunt stabilite de legi speciale între limite minime şi maxime, drepturile salariale concrete se determină prin negocieri colective, dar numai între limitele legale. Observăm faptul că, un element nou al Legii nr. 62/2011, în raport cu legislaţia anterioară, îl constituie reglementarea expresa a negocierii colective în *sectorul bugetar*.

În legătură cu acest din urmă aspect, prevederile art. 138 din lege nu permit negocierea clauzelor având drept obiect drepturi în bani şi în natură altele decât cele prevăzute de lege, iar dispoziţiile alin. (3) al aceluiaşi articol permit negocierea salarială în măsura în care drepturile salariale sunt fixate prin lege între anumite limite. În scopul unei aplicări corecte şi în spiritul art. 138 din Legea nr. 62/2011, doctrina[1] a avansat următoarele **reguli de interpretare** în această privinţă:

- prin negocierea colectivă în sectorul bugetar nu pot fi stabilite alte drepturi în favoarea personalului salariat decât cele reglementate prin lege;
- în mod excepţional, prin negocierea colectivă se pot stipula clauze privind drepturile de salariu, dacă fixarea cuantumului acestora are loc între anumite limite.

În plus, s-a subliniat că interzicerea accesului la unele drepturi salariale, prin intermediul limitării obiectului negocierii colective, este legal posibilă doar dacă legislaţia aplicabilă acestei categorii de personal o prevede în mod explicit.

Soluţia de mai sus se întemeiază atât pe regulile privind capacitatea de folosinţă (în fond interzicerea negocierii anumitor drepturi salariale pentru angajaţii din sectorul bugetar reprezintă o restrângere a capacităţii de folosinţă care nu poate opera decât prin lege), cât şi pe interpretarea art. 5 din Carta socială europeană (revizuită) care învederează necesitatea accesului liber şi nediscriminat la negocierea colectivă pentru toate categoriile de salariaţi (din sectorul privat şi public).

---

[1] *Al. Athanasiu*, op. cit., 2012, p. 125.

În altă ordine de idei, s-a precizat că în legătură cu încheierea şi durata contractelor colective de muncă s-au promovat prin Legea nr. 62/2011 modificări privind înregistrarea acestora fără semnătura tuturor părţilor participante la negociere din partea angajaţilor, dacă a fost semnat de partea ce reprezintă majoritatea salariaţilor, precum şi stabilirea duratei maxime a contractului colectiv de muncă la 24 de luni şi minim la 12 luni.

Menţionăm că este interzis să se includă în contractele colective de muncă clauze care să vizeze situaţia unor salariaţi exclusiv prin prisma calităţii lor de membri de sindicat, sau prin prisma faptului că nu sunt sindicalişti. S-a decis că niciun contract colectiv de muncă nu poate să prevadă alte cazuri de concediere decât cele expres şi limitativ reglementate în legislaţia muncii (C.A. Bucureşti, Secţia a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, decizia civilă nr. 606/R/17.02.2006). Clauzele cuprinse în contractele colective de muncă încheiate cu încălcarea prevederilor sunt lovite de nulitate, iar răspunderea pentru încheierea contractelor colective de muncă cu nerespectarea acestor prevederi revine angajatorului.

Din dispoziţiile de mai sus se desprinde un *adevăr-axiomă*: prin conţinutul său, contractul colectiv de muncă *nu poate determina o înrăutăţire a situaţiei salariaţilor în raport cu prevederile legale.* Clauzele sale sunt subordonate legii şi, ca atare, pot da naştere numai unui regim juridic mai favorabil salariaţilor. Drepturile cuprinse în legislaţia muncii constituie un minim legal de la care niciodată nu se poate deroga în defavoarea lor. Aşa fiind, de exemplu, nu se pot insera clauze care să înăsprească regimul legal al răspunderii disciplinare, prin adăugarea de sancţiuni noi sau agravarea lor. Orice clauză este nulă absolut[1].

Clauzele contractelor colective de muncă se pot *renegocia periodic* [art. 129 alin. (6)], conform prevederilor contractuale. Această prevedere vine şi modifică textul de lege anterior, care stabilea faptul că, aceste clauze se renegociază anual[2]. Astfel, noua

---

[1] *Al. Ţiclea*, op. cit., 2010, p. 266.

[2] Art. 3 alin. (2) din Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă (M.Of. nr. 184 din 19 mai 1998).

lege este mai flexibilă şi corespunde mai bine realităţilor sociale, permiţând părţilor să stabilească de comun acord dacă şi când vor negocia anumite clauze[1].

Obiectul contractului colectiv de muncă priveşte situaţii ce se referă direct la raporturile de muncă (salariile de bază, sporuri, premii, concedii de odihnă, munca suplimentară etc.) şi situaţii care au legătură cu aceste raporturi (înlesniri în procurarea unor produse, transportul personalului nelocalnic etc.). Considerăm oportun de a menţiona aici prevederile *Codului muncii*, care fac referire la conţinutul contractului colectiv de muncă, astfel:

- condiţiile de muncă, salarizarea, precum şi alte drepturi şi obligaţii ce decurg din raporturile de muncă [art. 229 alin. (1)];
- condiţiile în care participanţii la raporturile de muncă se vor informa şi se vor consulta reciproc [art. 8 alin. (2)];
- condiţiile în care salariaţii urmează să respecte clauza de confidenţialitate [art. 26 alin. (1)];
- situaţiile în care este obligatoriu certificatul medical în cazul celor care lucrează în unităţi fără factori de risc [art. 28 lit. g)];
- modalităţile în care urmează să se realizeze verificarea prealabilă a aptitudinilor profesionale şi personale ale persoanei care solicită angajarea [art. 29 alin. (2)];
- abateri disciplinare şi sancţiunile corespunzătoare [art. 40 alin. (1) lit. e)];
- stabilirea periodicităţii comunicărilor privind situaţia economică şi financiară a unităţii [art. 40 alin. (2) lit. d)];
- condiţiile în care salariatul are dreptul la plata cheltuielilor de transport şi cazare, precum şi a unei indemnizaţii, în cazul delegării [art. 44 alin. (2)];
- condiţiile în care salariatul are dreptul la plata cheltuielilor de transport şi cazare, precum şi a unei indemnizaţii, în cazul detaşării [art. 46 alin. (4)];
- situaţii în care contractul colectiv de muncă poate fi suspendat în cazul absenţelor nemotivate ale salariatului [art. 51 alin. (2)];
- procedura de evaluare prealabilă a salariatului [art. 63 alin. (2)];

---

[1] *R.R. Popescu*, op. cit., p. 17.

- condiţiile în care salariatul poate beneficia de o indemnizaţie în cazul concedierii pentru inaptitudinea fizică/psihică a salariatului [art. 64 alin. (5)];
- condiţiile în care salariaţii concediaţi pentru motive ce nu ţin de persoana lor pot beneficia de compensaţii (art. 67);
- criteriile avute în vedere pentru stabilirea ordinii de prioritate la concedierea colectivă [art. 69 alin. (2) lit. d)];
- măsurile pentru atenuarea consecinţelor concedierii colective şi compensaţiile ce urmează a fi acordate salariaţilor concediaţi [art. 69 alin. (2) lit. f)];
- termenul de preaviz [art. 81 alin. (4)];
- condiţiile de angajare şi de muncă pentru salariaţii cu contract de muncă pentru perioadă determinată, în cazul în care nu există un salariat cu contract de muncă pe perioadă nedeterminată comparabil în aceeaşi unitate [art. 87 alin. (3)];
- condiţiile de muncă pentru salariaţii cu contract de muncă cu timp parţial, dacă în aceeaşi unitate nu există un salariat comparabil [art. 104 alin. (4)];
- condiţiile specifice pentru munca la domiciliu [art. 110 alin. (2)];
- perioade de referinţe mai mari de 4 luni pentru anumite activităţi sau profesii, sau alte derogări de la durata perioadei de referinţă [art. 144 alin. (3) şi (4)];
- modul concret de stabilire a programului de lucru inegal în cadrul săptămânii de lucru de 40 de ore, precum şi în cadrul săptămânii de lucru comprimate [art. 116 alin. (1)];
- condiţiile în care se poate acorda sporul pentru munca suplimentară [art. 123 alin. (2)];
- cazurile în care se poate majora durata normală a timpului de lucru pentru salariaţii de noapte a căror activitate se desfăşoară în condiţii speciale sau deosebite de muncă [art. 125 alin. (4)];
- condiţiile în care sunt stabilite pauzele de masă şi alte pauze şi situaţiile în care aceste pauze intră în durata zilnică normală a timpului de muncă [art. 134 alin. (1) şi (3)];
- alte zile în care se poate stabili repausul săptămânal, altele decât sâmbăta şi duminica, şi sporul la salariu corespunzător [art. 137 alin. (2) şi (3)];
- alte zile libere decât cele de sărbătoare legală (art. 143);

- durata efectivă a concediului de odihnă anual [art. 145 alin. (2)];
- situaţiile în care efectuarea concediului de odihnă este permisă în anul următor celui în care salariatul avea dreptul la respectivul concediu [art. 146 alin. (2)];
- concediul de odihnă suplimentar pentru categoriile de salariaţi care lucrează în condiţii grele, periculoase sau vătămătoare, nevăzătorii, alte persoane cu handicap şi tinerii în vârstă de până la 18 ani [art. 147 alin. (2)];
- evenimentele familiale deosebite şi numărul zilelor plătite [art. 152 alin. (2)];
- durata concediului fără plată [art. 153 alin. (2)];
- nivelurile salariale minime [art. 162 alin. (1)];
- salariaţii cărora angajatorul le asigură hrană, cazare sau alte facilităţi (art. 165);
- data plăţii salariului [art. 166 alin. (3)];
- planul de formare profesională, care devine anexă la contractul colectiv [art. 195 alin. (2)];
- măsuri de protecţie a celor aleşi în organele de conducere a sindicatelor [art. 220 alin. (3)];
- modul concret de informare a fiecărui salariat cu privire la conţinutului regulamentului intern [art. 243 alin. (3)].

Apreciem că prezintă interes şi prevederile art. 153 din Legea dialogului social, potrivit cărora: „Conform principiului recunoaşterii reciproce orice organizaţie sindicală legal constituită poate încheia cu un angajator sau cu o organizaţie patronală *orice alte tipuri de acorduri, convenţii sau înţelegeri*, în formă scrisă, care reprezintă legea părţilor şi *ale căror prevederi sunt aplicabile numai membrilor organizaţiilor semnatare*".

În doctrină[1] s-a apreciat că trebuie delimitat conţinutul contractelor şi acordurilor colective de muncă de conţinutul unor astfel de acorduri, convenţii sau înţelegeri. Acestea din urmă au un conţinut diferit, negocierea raportându-se la atribuţiile sindicale, altele decât cele care vizează relaţiile de muncă ale angajaţilor. Pot fi, de ase-

[1] *A.G. Uluitu*, Efectele contractului colectiv de muncă, în Revista Română de Dreptul Muncii nr. 1/2012, p. 24.

menea, domenii de negociere care să dea conţinut actelor juridice enumerate la art. 153 din lege:

- sprijinul material al membrilor de sindicat în exercitarea profesiunii, la care, prin ipoteză, să participe şi angajatorul;
- constituirea caselor de ajutor ale membrilor de sindicat, la care să contribuie şi angajatorul;
- editarea şi tipărirea în comun a unor publicaţii proprii;
- înfiinţarea şi administrarea, în comun, în condiţiile legii, în interesul membrilor de sindicat, a unor unităţi sociale, de cultură, învăţământ şi cercetare în domeniul activităţii sindicale, societăţi comerciale, de asigurări, precum şi bancă;
- constituirea de fonduri pentru ajutorarea membrilor de sindicat, la care să participe şi angajatorul;
- organizarea şi sprijinirea materială şi financiară, în comun, a activităţilor cultural-artistice;
- organizarea şi desfăşurarea, în comun, de cursuri de pregătire şi calificare profesională, în condiţiile legii;
- redactarea şi/sau promovarea în comun a unor propuneri de legiferare.

În consecinţă, potrivit principiului libertăţii contractuale, organizaţiile sindicale pot încheia cu angajatorul sau cu o organizaţie patronală un act juridic bilateral prin care să stabilească clauze vizând orice domeniu de activitate, cu excepţia celor care vizează relaţiile de muncă ale angajaţilor şi angajatorilor.

§6. Înregistrarea şi publicitatea contractelor colective de muncă

6.1. Înregistrarea contractelor colective de muncă

Dacă rezultatul negocierilor colective îl constituie încheierea unui contract colectiv de muncă, acesta trebuie supus înregistrării şi publicării. Având în vedere că acestea îşi produc efectele de la data înregistrării lor la autoritatea competentă sau de la o dată

ulterioară, potrivit convenţiei părţilor[1], contractele colective de muncă şi actele adiţionale la acestea se încheie în formă scrisă şi se înregistrează astfel (art. 143 din Legea nr. 62/2011):

- *contractul colectiv de muncă la nivel de unitate* la Inspectoratul Teritorial de Muncă;

- *contractul colectiv de muncă încheiat la nivelul grupurilor de unităţi şi al sectoarelor de activitate la MMFPS.*

Contractul colectiv de muncă va fi înregistrat la nivelul sectoarelor de activitate numai în situaţia în care numărul de angajaţi din unităţile membre ale organizaţiilor patronale semnatare este mai mare decât jumătate din numărul total al angajaţilor din sectorul de activitate. În caz contrar, contractul va fi înregistrat drept contract la nivel de grup de unităţi.

Dacă este îndeplinită această condiţie, contractul colectiv de muncă înregistrat la nivelul unui sector de activitate se va aplica la nivelul tuturor unităţilor din sector, prin ordin al ministrului muncii, familiei şi protecţiei sociale, cu aprobarea Consiliului Naţional Tripartit, în baza unei cereri adresate acestuia de către semnatarii contractului colectiv de muncă la nivel sectorial. Nedepunerea spre publicare de către părţile semnatare a contractului colectiv de muncă la nivel de grup de unităţi sau sector de activitate este sancţionată cu amendă, conform art. 217 alin. (1) lit. c) din Legea dialogului social, *responsabilitate ce revine solidar părţilor.*

Dosarul întocmit în vederea înregistrării va cuprinde:

a) contractul colectiv de muncă, în original, redactat în atâtea exemplare câte părţi semnatare sunt, plus unul pentru depozitar, semnate de către părţi;

b) dovada convocării părţilor îndreptăţite să participe la negociere;

c) împuternicirile scrise pentru reprezentanţii desemnaţi în vederea negocierii şi semnării contractului colectiv de muncă;

d) dovezile de reprezentativitate ale părţilor. În cazul grupului de unităţi constituit numai pentru negocierea unui contract colectiv de muncă la acest nivel, dovezile de reprezentativitate pot fi cele

[1] Art. 144 din Legea nr. 62/2011.

ale membrilor părţii sindicale, conform art. 134 lit. B şi art. 135 alin. (2), partea patronală făcând dovada constituirii grupului de unităţi, conform prevederilor art. 128 alin. (3), în vederea negocierii;

e) procesele-verbale ale negocierii, redactate în atâtea exemplare câte părţi semnatare sunt, plus unul pentru depozitar, conţinând poziţia părţilor;

f) pentru contractele colective de muncă încheiate la nivel de sector de activitate, mandatele speciale prevăzute la art. 136 alin. (2).

Pentru contractele la nivel de sector de activitate sau grup de unităţi, dosarul întocmit în vederea înregistrării va cuprinde suplimentar şi lista unităţilor cărora li se aplică contractul în conformitate cu mandatele speciale de împuternicire a reprezentanţilor angajatorilor, membri ai organizaţiilor patronale reprezentative la nivel de sector de activitate, precum şi organizaţiilor sindicale membre ale confederaţiilor sindicale participante la negocieri. La înregistrarea contractelor colective de muncă, MMFPS sau, după caz, inspectoratele teritoriale de muncă vor verifica îndeplinirea condiţiilor procedurale prevăzute de lege. Dacă aceste condiţii nu sunt îndeplinite, Ministerul sau inspectoratele teritoriale de muncă vor restitui semnatarilor contractele colective pentru îndeplinirea condiţiilor legale (art. 145).

Contractele colective de muncă *nu vor fi înregistrate* dacă:

a) părţile nu au depus dosarul în conformitate cu prevederile art. 143 alin. (2);

b) nu sunt semnate de către organizaţiile sindicale care reprezintă mai mult de jumătate din totalul angajaţilor din sectorul sau grupul de unităţi pentru care s-a negociat contractul;

c) reprezentantul oricărei părţi care a participat la negocieri nu a fost de acord cu oricare dintre clauzele contractului şi acest fapt a fost consemnat în procesul-verbal de negociere (art. 146).

Totuşi, la nivel de unitate, contractul colectiv de muncă va fi înregistrat fără semnătura tuturor părţilor numai în cazul în care partea semnatară care reprezintă angajaţii acoperă mai mult de jumătate din totalul angajaţilor. Legea dialogului social mai prevede şi un alt motiv de neînregistrare a contractului colectiv de muncă negociat, şi nume, neinvitarea la negocieri a tuturor părţilor

îndreptăţite să negocieze contractul colectiv de muncă [art. 140 alin. (2)].

În practică, organele administraţiei publice, conform Legii nr. 130/1996, au procedat în felul următor:

- în ipotezele prevăzute de art. 26, nu au înregistrat contractul colectiv de muncă;

- în ipotezele prevăzute de art. 27, au înregistrat contractul colectiv de muncă, dar, după înregistrare, au remis părţilor semnatare observaţiile care – odată acceptate şi soluţionate de partenerii sociali – înlătură clauzele ilegale.

Prin modificările aduse de Legea dialogului social, acest lucru nu mai este posibil, întrucât art. 145 alin. (1) prevede clar că Ministerul şi inspectoratele teritoriale de muncă *vor proceda* la înregistrarea contractelor colective *după verificarea* îndeplinirii condiţiilor procedurale prevăzute de lege, iar dacă aceste condiţii nu sunt îndeplinite, atunci contractele colective respective vor fi *restituite* semnatarilor. Aşadar, nu va mai fi posibilă înregistrarea acelor contracte care nu îndeplinesc condiţiile prevăzute de lege. În plus, prin noua lege se elimină obiecţiunile conform cărora pentru neîndeplinirea unor cerinţe de reprezentativitate sau procedurale (art. 26), contractul colectiv nu se înregistrează, în timp ce existenţa unor clauze ilegale (art. 27) antrenează drept consecinţă doar formularea unor observaţii transmise partenerilor sociali[1]. În realitate, nu se poate înregistra un act parţial ilegal de către o autoritate a administraţiei publice.

Organul administraţiei publice nu poate refuza înregistrarea contractului colectiv de muncă decât în situaţiile expres prevăzute de lege. În caz contrar, partea interesată se poate adresa instanţelor judecătoreşti în condiţiile Legii contenciosului administrativ nr. 554/2004, cu modificările şi completările ulterioare (art. 147). „În condiţiile în care legea recunoaşte părţii vătămate dreptul de a ataca în faţa instanţelor de contencios administrativ refuzul nejustificat de înregistrare a contractului colectiv de muncă, act administrativ asimilat, cu atât mai mult va exista un drept la acţiune în baza legii contenciosului administrativ împotriva actului de înre-

[1] *I.T. Ştefănescu*, op. cit., 2012, p. 169.

gistrare a contractului colectiv de muncă, act administrativ tipic" (I.C.C.J., Secţia de contencios administrativ şi fiscal, decizia nr. 619/01.02.2007). Aşadar, şi actul de înregistrare a contractului colectiv, iar nu numai refuzul înregistrării sale, poate fi atacat în contencios administrativ.

Un contract colectiv de muncă neînregistrat în condiţiile prevăzute de lege este inaplicabil, fiind lipsit de efecte juridice.

6.2. Publicitatea contractelor colective de muncă

Cu caracter obligatoriu, contractele colective de muncă *la nivel de sectoare de activitate şi grupuri de unităţi*, precum şi actele adiţionale la acestea *sunt publicate* în Monitorul Oficial al României, Partea a V-a. De asemenea, aceste contracte sunt publicate şi pe pagina de internet a MMFPS. Cu toate acestea, data intrării lor în vigoare este cea de la momentul înregistrării la Minister şi nu în termen de 3 zile de la momentul publicării în Monitorul Oficial. În legătură cu acest aspect, în literatura juridică s-a susţinut că retroactivitatea acestor contracte colective reprezintă o soluţie legală neconstituţională, deoarece, ca oricare act normativ, şi acestea ar trebui să-şi producă efectele în 3 zile de la data publicării lor în Monitorul Oficial (sau la o dată ulterioară stabilită de părţi).

Considerăm, însă, că:

- prin „lege", Constituţia înţelege orice act normativ care are exclusiv acest caracter, adică emană de la organele statale expres abilitate să adopte/emită acte normative; contractul colectiv de muncă, având o natură mixtă (de contract şi de izvor de drept), poate să se aplice de la data înregistrării lui, adică primează caracterul său convenţional, nefiind emis de o autoritate publică;
- prevederile contractului colectiv de muncă, favorabile pentru salariaţi, se aplică, în acest fel, mai devreme decât momentul de după publicarea în Monitorul Oficial;
- în fond, publicarea anumitor contracte colective de muncă nu influenţează în niciun fel producerea efectelor acestora, nu publicitatea este aceea care produce în mod direct efecte juridice, ele se produc ca urmare a voinţei părţilor, semnificaţia publicării constând în asigurarea unei cât mai largi opozabilităţi a contractelor colective în cauză.

B.C.U. "M. EMINESCU" IAŞI

Contractele colective de muncă *la nivel de unitate* trebuie însă aduse la cunoştinţa salariaţilor, prin afişare la sediul angajatorului.

§7. Efectele contractelor colective de muncă

Conform art. 3 din *Recomandarea OIM nr. 91/1951 cu privire la acordurile colective*, efectele unui acord colectiv sunt:

- obligă semnatarii şi pe aceia în favoarea cărora acordul este încheiat;
- contractele individuale de muncă nu pot să includă prevederi ce sunt contrare celor din acordul colectiv; orice astfel de dispoziţii sunt nule;
- prevederile din contractele individuale de muncă care sunt favorabile angajatului/lucrătorului sunt valabile.

Legea dialogului social elimină efectul *erga omnes* al contractelor colective de muncă şi stabileşte ca la nivel de sector de activitate contractul colectiv de muncă se aplică doar pentru unităţile care fac parte din organizaţiile patronale semnatare ale contractului. Evident că, în privinţa opozabilităţii *erga omnes* a efectelor contractului colectiv de muncă *încheiat la nivel de unitate*, clauzele acestui contract sunt aplicabile tuturor salariaţilor din unitatea respectivă. Art. 143 alin. (4) din Legea nr. 62/2011 instituie cerinţa expresă ca, pentru contractele colective de muncă încheiate la nivel de grup de unităţi şi, respectiv, sector de activitate, dosarul întocmit de către părţi în vederea înregistrării contractului la MMFPS trebuie să cuprindă şi „lista unităţilor cărora li se aplică contractul...".

Rezultă, *per a contrario*, că se acceptă existenţa fie în cadrul grupului de unităţi, fie în cadrul sectorului de activitate, a unor unităţi – angajatori – cărora să nu le fie opozabile clauzele contractului colectiv de muncă încheiat la acel nivel. Efectele contractului colectiv de muncă s-ar limita, ca aplicabilitate, numai la salariaţii unităţilor care sunt evidenţiate în lista regăsită în dosarul întocmit în vederea înregistrării[1].

[1] *A.G. Uluitu*, op. cit., p. 22.

Potrivit legii, contractele colective de muncă *se aplică* de la data înregistrării lor la autoritatea competentă. De asemenea, părţile, în baza libertăţii contractuale, pot conveni ca data începerii aplicării clauzelor negociate să fie ulterioară zilei de înregistrare a contractului respectiv sau de la o dată ulterioară, potrivit convenţiei părţilor [art. 144 alin. (1)]. Este esenţial de semnalat că „un contract colectiv de muncă neînregistrat în condiţiile prevăzute de lege este inaplicabil"... „fiind inexistent din punct de vedere juridic" (C.A. Timişoara, Secţia conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 8/2007)[1].

La fiecare nivel se încheie şi se înregistrează *un singur contract* colectiv de muncă.

În cazul în care la nivel de unitate sau grup de unităţi nu există contract colectiv de muncă se aplică contractul colectiv de muncă încheiat la nivel superior. *Per a contrario*, în cazul în care la nivelul unităţii există contract colectiv, nu se va aplica cel de la nivel superior[2]. Ca orice act normativ, contractele colective de muncă produc efecte, de regulă, *pentru viitor, în ciuda faptului* că în practică s-a evidenţiat că prin voinţa părţilor contractul colectiv de muncă poate produce şi retroactiv efecte, deci şi pentru perioada anterioară intrării sale în vigoare (C.A. Bucureşti, Secţia a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflictele de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 1334/2006).

Contractele colective de muncă reprezintă veritabile *excepţii de la principiul relativităţii efectelor contractului*. Orice contract colectiv de muncă produce efecte faţă de cei care au participat la negocierea şi încheierea sa deoarece legea prevede în mod expres acest lucru, dar şi faţă de toţi salariaţii şi angajatorii reprezentaţi.

În conformitate cu art. 133 din Legea dialogului social, clauzele contractelor colective de muncă produc efecte după cum urmează:

a) pentru toţi angajaţii din unitate, în cazul contractelor colective de muncă încheiate la acest nivel; astfel, aceste contracte colective se aplică tuturor angajaţilor, indiferent de data angajării sau de afilierea ori neafilierea lor la o organizaţie sindicală din unitate;

---

[1] *I.T. Ştefănescu*, op. cit., 2012, p. 168.
[2] Idem, p. 174.

b) pentru toţi angajaţii încadraţi în unităţile care fac parte din grupul de unităţi pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă;

c) pentru toţi angajaţii încadraţi în unităţile din sectorul de activitate pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă şi care fac parte din organizaţiile patronale semnatare ale contractului.

În aceste condiţii, în cazul contractului colectiv de la nivel de sector de activitate sau grup de unităţi, această extindere a contractului colectiv de muncă are drept consecinţă faptul că prin intermediul său efectele acestuia se răsfrâng asupra tuturor patronilor şi salariaţilor dintr-un sector de activitate/grup de unităţi şi nu doar asupra părţilor semnatare ale acestuia. În plus, extinderea contractului colectiv de muncă are darul de a transforma un acord privat într-o dispoziţie de natură legală care prin uniformitatea aplicării şi garantarea executării ei de către stat devine practic, o lege[1].

Potrivit art. 143 alin. (5) din Legea dialogului social, în cazul în care este îndeplinită condiţia prevăzută la alin. (3), aplicarea contractului colectiv de muncă înregistrat la nivelul unui sector de activitate va fi extinsă la nivelul tuturor unităţilor din sector, prin ordin al ministrului muncii, familiei şi protecţiei sociale, cu aprobarea Consiliului Naţional Tripartit, în baza unei cereri adresate acestuia de către semnatarii contractului colectiv de muncă la nivel sectorial. În legătură cu acest text legal, în doctrină[2] au fost exprimate următoarele idei:

- demersul extinderii aparţine *numai* semnatarilor contractului colectiv de muncă; cererea trebuie să fie înaintată de către toţi semnatarii contractului, iar nu doar de către o parte a acestora;

- aprobarea Consiliului Naţional Tripartit reprezintă un *aviz conform*; ea reprezintă o condiţie de legalitate a actului de extindere, fiind necesară – chiar dacă textul nu distinge – exprimarea ei anterioară emiterii ordinului ministrului;

- actul de extindere este, ca natură juridică, un act administrativ normativ, care poate fi contestat în procedura reglementată de

---

[1] *Al. Athanasiu*, op. cit., 1992, p. 40.

[2] *A.G. Uluitu*, op. cit., p. 24.

Legea nr. 554/2004 a contenciosului administrativ[1]; calitatea procesuală activă într-o astfel de cauză aparţine, prin ipoteză, oricărei unităţi asupra căreia se realizează extinderea;

- extinderea nu se poate realiza pentru contractual colectiv de muncă încheiat la nivel de grup de unităţi.

Având în vedere şi prevederile art. 153 din Legea dialogului social, potrivit căruia: „conform principiului recunoaşterii reciproce orice organizaţie sindicală legal constituită poate încheia cu un angajator sau cu o organizaţie patronală orice alte tipuri de acorduri, convenţii sau înţelegeri, în formă scrisă, care reprezintă legea părţilor şi ale căror prevederi *sunt aplicabile numai membrilor organizaţiilor semnatare*", în doctrină s-a apreciat că astfel de acorduri, convenţii sau înţelegeri sunt întru totul guvernate de principiul relativităţii efectelor contractului, spre deosebire de efectele contractelor sau ale acordurilor colective de muncă[2].

§8. Nulitatea contractelor colective de muncă

Potrivit Legii dialogului social, clauzele cuprinse în contractele colective de muncă care sunt negociate cu încălcarea prevederilor art. 132 sunt lovite de nulitate (art. 142). Prin urmare, nulitatea absolută intervine dacă s-au stipulat clauze contrare ordinii publice sau prin care se stabilesc drepturi la un nivel inferior celor stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivel superior sau dacă s-au înserat clauze prin care se depăşeşte maximul legal admis al obligaţiilor pentru salariaţi. Nulitatea este parţială, adică nu afectează întregul contract, dacă până la renegocierea clauzelor a căror nulitate a fost constatată, acestea sunt înlocuite cu prevederile mai favorabile angajaţilor, cuprinse în lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivelul superior, în vederea asigurării desfăşurării normale a raporturilor de muncă.

---

[1] M.Of. nr. 1154 din 7 decembrie 2004. Legea a fost ulterior modificată prin O.U.G. nr. 190/2005, Legea nr. 262/2007, O.U.G. nr. 100/2007, Legea nr. 100/2008, Legea nr. 202/2010 şi Legea nr. 299/2011.

[2] *A.G. Uluitu*, op. cit., p. 24.

În practică, s-a ridicat problema efectelor neinvitării la negocieri a tuturor părţilor îndreptăţite să negocieze contractul colectiv. S-a susţinut, într-o opinie majoritară, că o astfel de situaţie ar avea ca sancţiune nulitatea contractului colectiv de muncă sau a actului adiţional. Într-o altă opinie (Trib. Constanţa, Secţia civilă, sentinţa nr. 1142/15.10.2008) s-a susţinut că absenţa la negocierea colectivă a unei părţi nu antrenează nulitatea contractului colectiv. De altfel, noua lege a dialogului social stabileşte în art. 140 alin. (2) că neinvitarea la negocieri a tuturor părţilor îndreptăţite să negocieze contractul colectiv de muncă constituie motiv de neînregistrare a contractului colectiv de muncă negociat. În plus, clauzele lovite de nulitate sunt cele cu încălcarea art. 132, şi nu întregul contract colectiv sau act adiţional.

Nulitatea clauzelor contractuale se constată de către instanţele judecătoreşti competente, la cererea părţii interesate, fie pe cale de acţiune, fie pe cale de excepţie. În doctrină s-a susţinut faptul că şi în cazul contractelor colective de muncă, asemănător contractelor individuale de muncă, conform art. 57 alin. (6) C.muncii, constatarea nulităţii poate fi realizată şi prin acordul părţilor[1]. Conform art. 268 alin. (1) lit. d) C.muncii, cererea părţii interesate se poate adresa instanţei judecătoreşti numai pe durata existenţei contractului colectiv, iar nu şi ulterior încetării sale. Dacă se constată nulitatea unor clauze de către instanţa judecătorească, părţile pot conveni renegocierea acestora.

Referitor la *partea interesată* care se poate adresa instanţei judecătoreşti, în vederea constatării nulităţii clauzelor contractului colectiv de muncă, Curtea Constituţională[2] a analizat dacă este admisibilă o acţiune a salariatului, exercitată *ut singuli*. Autorul excepţiei de neconstituţionalitate a susţinut, în esenţă, că textul de lege criticat este contrar dispoziţiilor constituţionale care consacră dreptul de acces liber la justiţie. În acest sens, a arătat că instanţa de judecată a respins acţiunea în constatarea nulităţii, considerând

[1] *I.T. Ştefănescu*, op. cit., 2012, p. 171.

[2] DCC nr. 921/06.07.2010 referitoare la excepţia de neconstituţionalitate a dispoziţiilor art. 24 alin. (2) din Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă (M.Of. nr. 566 din 11 august 2010).

că nu are calitate procesuală activă, această calitate aparţinând numai părţilor semnatare ale contractului, respectiv patronatului şi sindicatelor. Curtea afirmă, în cadrul considerentelor sale, că obiectul sesizării este, în realitate, o problemă de interpretare a legii, pentru ca apoi, în loc să constate că excepţia este inadmisibilă, o respinge pe fond, „dispoziţiile art. 24 alin. (2) din Legea nr. 130/1996 neinterzicând salariaţilor, în calitate de părţi ale contractului colectiv de muncă, să sesizeze instanţa de judecată în vederea constatării nulităţii clauzelor acestui contract".

Deşi considerentele Curţii nu sunt suficient de clare, în doctrină s-a susţinut că[1], salariatul nu are calitate procesuală activă în acţiunea întemeiată pe art. 142 alin. (2) din Legea dialogului social, soluţie susţinută de următoarele argumente:

- părţile contractului colectiv de muncă sunt salariaţii şi patronul; pluralul „salariaţi" determină ansamblul personalului patronului privit ca o colectivitate juridică *sui generis*, fără personalitate juridică;

- în cazul negocierii colective la nivel de unitate, salariaţii pot fi reprezentaţi ori de către sindicatele reprezentative, ori, în lipsa acestora, de către reprezentanţii salariaţilor; în cazul negocierii la niveluri superioare, reprezentarea salariaţilor se realizează exclusiv prin intermediul organizaţiilor sindicale reprezentative. În consecinţă, orice discuţie referitoare la posibilitatea unui singur salariat de a solicita constatarea nulităţii clauzelor unui contract colectiv este exclusă;

- suntem în prezenţa unui conflict colectiv de muncă, situaţie în care, potrivit art. 160 din Legea dialogului social, în cazul conflictelor colective de muncă angajaţii sunt reprezentaţi de organizaţiile sindicale reprezentative sau reprezentanţii angajaţilor, după caz, care participă la negocierile colective ale contractului sau acordului colectiv de muncă aplicabil.

Alta este situaţia în cazul în care obiect al cererii de chemare în judecată este respectarea unui drept stabilit prin contractul colectiv de muncă şi având ca subiect fiecare salariat în parte. În această

---

[1] *A.G. Uluitu*, Inexistenţa dreptului salariatului de a solicita individual, constatarea nulităţii clauzelor contractului colectiv de muncă, în Dreptul nr. 12/2010, p. 82.

ipoteză, suntem în prezenţa unei situaţii tipice de conflict individual de drepturi. Salariatul poate sesiza singur instanţa, indiferent care este izvorul contractual colectiv al dreptului a cărui încălcare sau nerespectare este invocată. Însă, în situaţia în care un salariat observă nulitatea unei clauze a contractului colectiv de muncă, acesta se poate adresa sindicatului reprezentativ sau, după caz, reprezentanţilor salariaţilor, pentru ca aceştia să sesizeze instanţa.

§9. Executarea, modificarea, suspendarea şi încetarea contractelor colective de muncă

9.1. Executarea contractului colectiv de muncă

Conform art. 148 din Legea nr. 62/2011 executarea contractului colectiv de muncă este obligatorie pentru părţi. Codul muncii, prin art. 229 alin. (4) stabileşte principiul conform căruia, contractele colective de muncă, încheiate cu respectarea dispoziţiilor legale, constituie *legea părţilor*. Acest principiu îşi are fundamentul în Constituţia României, care consacră caracterul obligatoriu al respectării contractelor colective de muncă. Astfel, art. 41 alin. (5) din Constituţie stabileşte fără echivoc că dreptul la negocieri colective în materie de muncă şi caracterul obligatoriu al convenţiilor colective sunt garantate. Aşadar, din momentul în care au fost încheiate, semnate şi înregistrate în mod legal, contractele colective de muncă produc efecte juridice întocmai ca un act normativ. Neîndeplinirea obligaţiilor asumate prin contractul colectiv de muncă atrage răspunderea părţilor care se fac vinovate de aceasta, adică dă naştere la un conflict de muncă.

Pe durata valabilităţii unui contract sau acord colectiv de muncă, de regulă, nu se poate declanşa un conflict colectiv de muncă (art. 164 din Legea nr. 62/2011). Excepţie fac conflictele care ar putea să apară odată cu renegocierea periodică a clauzelor contractului colectiv de muncă. În practică, s-a decis că „este inadmisibilă acţiunea referitoare la obligarea pârâtei la respectarea obligaţiilor rezultate din contractul colectiv de muncă, întrucât efectele obligativităţii respectării de către părţi a contractului

rezultă din chiar dispoziţiile legale, nefiind nevoie de pronunţarea unei hotărâri judecătoreşti care să consfinţească odată în plus acest efect al contractului" (C.A. Bucureşti, Secţia a VII-a civilă şi pentru cauze privind conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 3014/R/23.10.2006)[1].

O acţiune privind neexecutarea contractului colectiv de muncă poate fi introdusă de oricare dintre părţile acestuia în situaţia în care celeilalte părţi i se poate imputa o acţiune sau o inacţiune culpabilă care contravine clauzelor contractului respectiv. Pentru a fi admisibilă, acţiunea trebuie să îndeplinească, pe lângă cerinţele generale aplicabile oricărei acţiuni civile, o serie de *condiţii specifice* privind:

- existenţa reală a unui drept consfinţit prin contractul colectiv de muncă;
- determinarea sau precizarea unor solicitări concrete izvorâte din nerespectarea contractului colectiv;
- individualizarea beneficiarilor soluţiei instanţei, în situaţia în care beneficiari ai dreptului/drepturilor sunt numai o parte a colectivului de salariaţi, iar nu întreg colectivul în cauză.

Aşadar, cu privire la drepturile decurgând dintr-un contract, operează distincţia între:

- drepturi care vizează întregul colectiv de salariaţi; şi
- drepturi care vizează numai o parte a salariaţilor.

În practică, în cea de-a doua ipoteză, instanţele au exprimat, justificat, cerinţa obligării organizaţiilor sindicale, care exercită acţiuni în respectarea clauzelor contractului colectiv, de a prezenta lista salariaţilor respectivi, identificaţi prin nume, funcţia deţinută la momentul introducerii cererii. Dar, aceste exigenţe ale instanţelor judecătoreşti, sunt îndeplinite şi în situaţia în care, prin acţiune sunt precizate riguros posturile sau categoriile de posturi corespunzătoare solicitării, pentru că, urmare a admiterii cererii, hotărârea instanţei se poate aplica, fără niciun impediment, titularilor respectivelor posturi. Prin cererea de chemare în judecată, reclamantul poate solicita instanţei ca prin hotărârea pe care o va pronunţa să dispună:

---

[1] *I.T. Ştefănescu*, op. cit., 2012, p. 177.

- executarea de către pârât a unei obligaţii de a da şi, eventual, obligarea la plata de daune-interese;
- executarea de către pârât a unei obligaţii de a face şi, eventual, obligarea la plata de daune-interese;
- obligarea pârâtului la plata de despăgubiri ca urmare a nerespectării unei obligaţii de a nu face.

În sfârşit, în ipoteza soluţionării favorabile a cererii de chemare în judecată, dacă pârâtul nu execută de bunăvoie dispoziţiile instanţei, reclamantul va putea:

- să iniţieze împotriva pârâtului procedura executării silite, dacă dispozitivul are ca obiect o obligaţie de a da sau obligarea la plata de despăgubiri ca urmare a nerespectării unei obligaţii de a nu face;
- să obţină constrângerea debitorului la executarea obligaţiei de a face, prin aplicarea unei amenzi civile.

9.2. Modificarea contractului colectiv de muncă

Legea dialogului social prevede posibilitatea modificării clauzelor contractului colectiv de muncă, pe parcursul executării acestuia, în condiţiile legii, dacă toate părţile îndreptăţite să negocieze contractul colectiv de muncă convin acest lucru (art. 149). Astfel, spre deosebire de contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă poate fi modificat doar prin: acordul părţilor şi prin lege.

Din interpretarea dispoziţiilor legale, rezultă că modificarea nu este posibilă prin voinţa unilaterală a unei părţi. Modificările aduse contractului colectiv de muncă pot opera numai în formă scrisă, consemnate într-un *act adiţional*, semnat de toate părţile care au încheiat iniţial contractul (art. 150). Art. 150 alin. (2) prevede că actul adiţional *se va comunica* în scris organului la care a fost înregistrat contractul colectiv de muncă, precum şi tuturor părţilor semnatare. Desigur, acesta îşi va produce efectele juridice de la data înregistrării în condiţiile prevăzute de lege sau de la o dată ulterioară, potrivit convenţiei părţilor. Coroborând cu prevederile art. 143 alin. (2) din Legea dialogului social, *dosarul* întocmit în vederea înregistrării actului adiţional modificator va cuprinde:

a) actul adiţional, în original, redactat în atâtea exemplare câte părţi semnatare sunt, plus unul pentru depozitar, semnate de către părţi;

b) dovada convocării părţilor îndreptăţite să participe la negocierea actului adiţional;

c) împuternicirile scrise pentru reprezentanţii desemnaţi în vederea negocierii şi semnării actului adiţional;

d) dovezile de reprezentativitate ale părţilor;

e) procesele-verbale ale negocierii, redactate în atâtea exemplare câte părţi semnatare sunt, plus unul pentru depozitar, conţinând poziţia părţilor;

f) pentru actele adiţionale la contractele colective de muncă încheiate la nivel de sector de activitate, mandatul special, potrivit art. 136 alin. (2).

Menţionăm faptul că, neinvitarea la negocieri a tuturor părţilor îndreptăţite să negocieze contractul colectiv de muncă constituie motiv de neînregistrare a actului adiţional negociat [coroborare cu art. 140 alin. (2)]. În altă ordine de idei, din interpretarea art. 132 alin. (3) şi (4), rezultă că modificarea contractelor de muncă de la nivelurile inferioare nu este posibilă dacă se stabilesc drepturi inferioare celor stabilite prin contractele colective de la nivelurile superioare sau prin contractele colective aplicabile.

În situaţia în care se încheie un contract colectiv de muncă de la nivel inferior, înaintea contractului colectiv de la nivel superior, cel de la nivel inferior va ţine seama întotdeauna de prevederile contractului de la nivel superior. De asemenea, considerăm că, în situaţia în care drepturile ce decurg din contractul colectiv de la nivel superior sunt mai favorabile, reglementările în cauză vor face parte *de drept* din respectivul contract. Aşa cum s-a evidenţiat în literatura juridică[1], modificarea sau adaptarea unui nou contract colectiv atrage modificarea ori completarea contractelor individuale de muncă, astfel încât acestea să concorde cu clauzele contractului colectiv de muncă.

Având în vedere că Legea dialogului social a adus schimbări în ceea ce priveşte reprezentarea salariaţilor la procesul de negociere

[1] *I.T. Ştefănescu*, op. cit., 2012, p. 180.

şi încheiere a contractelor colective de muncă la nivel de unitate, se pune problema cu cine va negocia angajatorul eventualele modificări ale contractului colectiv de muncă în vigoare la nivel de unitate şi cine va semna actul adiţional modificator? Cu alte cuvinte, în situaţia în care contractul colectiv de muncă de la nivel de unitate a fost negociat şi semnat anterior intrării în vigoare a Legii dialogului social, cu sindicatele din unitate care aveau calitatea de sindicat reprezentativ potrivit legii în vigoare la acea dată, şi anume Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă[1], însă, conform Legii dialogului social, aceste sindicate nu îndeplinesc condiţiile pentru a avea calitatea de sindicat reprezentativ, este necesar a determina cu cine se vor purta negocierile pentru modificarea contractului colectiv şi cine va semna actul adiţional.

Potrivit reglementărilor anterioare [art. 17 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 130/1996], la nivelul unităţii puteau exista mai multe sindicate reprezentative, care fie îndeplineau criteriul numeric de reprezentativitate, fie deveniseră reprezentative prin afiliere, iar angajatorul negocia contractul colectiv de muncă la nivel de unitate cu toate aceste sindicate reprezentative. În plus, potrivit art. 23 alin. (1) din Legea nr. 130/1996, contractele colective de muncă se puteau încheia pe durată determinată, care nu putea fi mai mică de 12 luni, prin urmare legea nu stabilea o durată maximă pentru încheierea contractelor colective de muncă, fapt ce a determinat încheierea unor contracte colective de muncă la nivel de unitate pe perioade mai mari de 1 an.

În aceste condiţii, la data intrării în vigoare a Legii dialogului social existau contracte colective de muncă încheiate cu sindicate care nu mai erau reprezentative, iar contractele produceau efecte juridice pentru o perioadă de încă câţiva ani. Legea dialogului social nu interzice modificarea contractelor colective în vigoare. Mai mult, chiar aceasta nu mai prevede obligativitatea negocierii anuale, iar părţile sunt libere să convină demararea negocierii în vederea modificării unui contract colectiv de muncă în vigoare.

[1] M.Of. nr. 259 din 24 octombrie 1996. Legea a fost ulterior republicată (M.Of. nr. 184 din 19 mai 1998).

Potrivit art. 223 din Legea dialogului social, „reprezentativitatea organizaţiilor patronale şi sindicale constatată până la data intrării în vigoare a prezentei legi produce efecte după data intrării în vigoare a acesteia numai în condiţiile în care întruneşte criteriile de reprezentativitate prevăzute de prezenta lege". După cum s-a mai subliniat, potrivit art. 149, „clauzele contractului colectiv de muncă pot fi modificate pe parcursul executării acestuia, în condiţiile legii, dacă *toate părţile îndreptăţite să negocieze* contractul colectiv de muncă convin acest lucru". Actul adiţional va fi semnat de *toate părţile care au încheiat contractul* [art. 150 alin. (1)]. Rezultă că, dintre toate sindicatele care au avut reprezentativitate anterior intrării în vigoare a Legii dialogului social şi care au reprezentat salariaţii la încheierea contractului colectiv de muncă la nivel de unitate, îşi păstrează reprezentativitatea şi *pot reprezenta salariaţii la negocierea colectivă* sub imperiul Legii dialogului social *numai sindicatele care îndeplinesc criteriile de reprezentativitate prevăzute de această lege* [art. 51 alin. (1) lit. C: a) au statut legal de sindicat; b) au independenţă organizatorică şi patrimonială; c) numărul de membri ai sindicatului reprezintă cel puţin jumătate plus unu din numărul angajaţilor unităţii].

Astfel, actul adiţional modificator se va negocia şi se va încheia de către: *angajator*, pe de o parte, şi pe de altă parte, *angajaţi*, prin sindicatul care îndeplineşte condiţiile de reprezentativitate potrivit Legii dialogului social, sau dacă acesta nu există, prin federaţia sindicală reprezentativă şi prin/sau reprezentanţii aleşi ai salariaţilor, după caz[1].

9.3. Suspendarea contractului colectiv de muncă

Suspendarea contractului colectiv de muncă reprezintă o încetare temporară a executării obligaţiilor stabilite prin contract.

---

[1] A se vedea *L. Dima*, Modificarea contractelor colective de muncă, încheiate la nivel de unitate anterior intrării în vigoare a Legii dialogului social nr. 62/2011 – reprezentarea părţilor la negocierea şi încheierea actelor adiţionale de modificare, în Revista Română de Dreptul Muncii nr. 1/2012, p. 26-32.

Capitolul VI din Titlul VII din Legea dialogului social este intitulat „Executarea, modificarea, suspendarea şi încetarea contractului colectiv de muncă", cu toate că s-au eliminat prevederile privind suspendarea contractului colectiv de muncă. Chiar dacă legea nu mai conţine aceste prevederi cu privire la suspendarea contractului colectiv de muncă, nu înseamnă că acesta nu poate fi suspendat. Dacă, prin acordul părţilor, contractul colectiv de muncă poate fi modificat sau poate înceta, de asemenea, prin acordul părţilor, acesta poate fi suspendat.

Totodată, legea prevede la art. 195 faptul că, „pe toată durata participării la grevă contractul individual de muncă sau raportul de serviciu, după caz, al angajatului se suspendă de drept". Dacă toţi angajaţii ar participa la grevă, iar contractele lor individuale s-ar suspenda de drept, s-ar ajunge la suspendarea contractului colectiv de muncă de la nivelul unităţii respective[1]. Un contract colectiv de muncă poate fi suspendat şi în caz de forţă majoră.

9.4. Încetarea contractului colectiv de muncă

Conform art. 151 din Legea nr. 62/2011, contractul colectiv de muncă încetează:

a) la împlinirea termenului sau la terminarea lucrării pentru care a fost încheiat, dacă părţile nu convin prelungirea aplicării acestuia, în condiţiile legii;

b) la data dizolvării sau lichidării judiciare a unităţii (!);

c) prin acordul părţilor.

Contractul colectiv de muncă nu poate fi denunţat unilateral (art. 152), deoarece se încheie numai pe durată determinată[2].

---

[1] *R.R. Popescu*, op. cit., p. 19.

[2] A se vedea art. 1277 Noul C.civ; (*http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007319962&fastReqId=638963541&fastPos=6*); (*http://www.cftmetallurgie.com/fr/469.html*).

Capitolul III
Conflictele colective de muncă

Secţiunea 1. Consideraţii preliminare

Termenul de „jurisdicţie" provine din limba latină, de la cuvântul *juridicio*, cuvânt compus din *ius* (drept) şi *dicere* (a spune) înseamnă „a pronunţa dreptul". Termenul de „jurisdicţie" desemnează *puterea de a decide asupra conflictelor ivite între diferitele subiecte de drept, persoane fizice sau juridice, prin aplicarea legii*[1]. Într-o altă accepţiune, jurisdicţia desemnează *totalitatea organelor prin care statul distribuie justiţia*. Într-un sens larg, noţiunea de jurisdicţie cuprinde *atât activitatea de judecată atribuită organelor abilitate cu această funcţie, cât şi competenţele legale şi procedura ce trebuie urmată în judecarea şi soluţionarea litigiilor care apar între subiectele raporturilor juridice, în legătură cu drepturile şi obligaţiile ce formează conţinutul acestor raporturi*[2].

Jurisdicţia muncii reprezintă *întreaga activitate de soluţionare de către anumite organe a conflictelor de muncă şi a celorlalte cereri privind raporturile de muncă şi raporturile conexe acestora, inclusiv reglementările referitoare la organele competente să soluţioneze astfel de conflicte şi cereri, precum şi la regulile procedurale aplicabile*[3]. Jurisdicţia muncii este atributul instanţelor judecătoreşti şi doar ca excepţie, conflictele de muncă şi celelalte cereri privind raporturile de muncă şi raporturile conexe acestora

---

[1] *I. Leş*, Sisteme judiciare comparate, Ed. All Beck, Bucureşti, 2002, p. 1-3.

[2] *C. Belu*, Introducere în jurisdicţia muncii, Ed. Europa, Craiova, 1996, p. 955.

[3] *Al. Ţiclea, A. Popescu, C. Tufan, M. Ţichindelean, O. Ţinca*, op. cit., 2004, p. 798.

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

pot fi soluţionate şi de alte organisme prevăzute expres de lege, după o procedură specială (de exemplu arbitrajul). Normele de drept privind jurisdicţia muncii sunt cele cuprinse în *Legea nr. 62/2011 a dialogului social, republicată*[1], *care a abrogat expres reglementarea anterioară, respectiv Legea nr. 168/1999 privind soluţionarea conflictelor de muncă*[2], *precum şi art. 248, 249, 281-289 şi 291 din Codul muncii*[3].

În ce priveşte Legea nr. 62/2011, în doctrină[4] s-a opinat că aceasta reprezintă un act normativ asimetric, fundamentat pe concepte eronate şi conţine norme juridice privind materii străine de obiectul său de reglementare, şi anume jurisdicţia muncii. Atât Codul muncii, înainte de modificarea art. 248 prin Legea nr. 40/2011, cât şi Legea nr. 168/1999 privind soluţionarea conflictelor de muncă operau cu o *suma divisio*: *conflicte de drepturi* şi *conflicte de interese*.

Conflictele de drepturi erau definite[5] ca fiind acele conflicte de muncă ce au ca obiect exercitarea unor drepturi sau îndeplinirea unor obligaţii decurgând din legi sau alte acte normative, precum şi din contractele colective sau individuale de muncă.

Conflictele de interese reprezintă acele conflicte de muncă ce au ca obiect stabilirea condiţiilor de muncă cu ocazia negocierii

---

[1] M.Of. nr. 625 din 31 august 2012. Legea a abrogat expres atât Legea nr. 168/1999 privind soluţionarea conflictelor de muncă, cât şi Legea patronatelor nr. 356/2001, Legea sindicatelor nr. 54/2003, Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă, Legea nr. 109/1997 privind organizarea şi funcţionarea Consiliului Economic şi Social, precum şi H.G. nr. 369/2009 privind constituirea şi funcţionarea comisiilor de dialog social la nivelul administraţiei publice centrale şi la nivel teritorial.

[2] M.Of. nr. 582 din 29 noiembrie 1999.

[3] Codul muncii – Legea nr. 53/2003 (M.Of. nr. 72 din 5 februarie 2003) a suferit modificări şi completări prin o serie de acte normative. Codul a fost republicat în 2011 (M.Of. nr. 345 din 18 mai 2011) şi a fost modificat ulterior prin Legea nr. 147/2012 (M.Of. nr. 509 din 24 iulie 2012).

[4] *Al. Athanasiu*, op. cit., 2012, p. 126 şi urm.

[5] Art. 248 alin. (3) C.muncii şi art. 5 din Legea nr. 168/1999.

contractelor colective de muncă şi se referă la interese cu caracter profesional, social sau economic ale salariaţilor[1].

Pornind de la definiţiile legale menţionate, conflictele de muncă erau clasificate de asemenea, în funcţie de numărul celor implicaţi în:

- *conflicte colective de muncă*, atunci când participă un număr mai mare de salariaţi, care urmăresc susţinerea aceloraşi drepturi sau interese;

- *conflicte individuale de muncă*[2], care implică raportul dintre angajator şi un anumit salariat. Renunţând la dispoziţiile legale menţionate, atât *Codul muncii* prin art. 248 modificat prin Legea nr. 40/2011, cât şi *Legea nr. 62/2011 a dialogului social*[3] au înlocuit noţiunile de conflicte de drepturi şi respectiv conflicte de interese, cu sintagmele *conflicte colective de muncă* şi *conflicte individuale de muncă*, ca forme de conflicte de muncă.

Astfel, prin **conflicte colective de muncă** se înţelege acea categorie de conflicte de muncă ce intervine între angajaţi şi angajatori care are ca obiect începerea, desfăşurarea sau încheierea negocierilor privind contractele ori acordurile colective de muncă.

Atât procesele de muncă, cât şi activităţile productive nu pot fi concepute în afara a două tipuri de statusuri sociale corelative, inseparabile, a doi parteneri sociali, şi anume *patronul*, pe de o parte şi *salariaţii*, pe de altă parte. În raporturile între aceste două părţi predomină, în starea firească, colaborarea, înţelegerea, pentru că în fond, idealul lor comun este desfăşurarea unei activităţi cât mai rentabile, mai eficiente, cu beneficii tot mai mari, în măsură a

---

[1] *O. Ţinca*, Dreptul muncii. Relaţiile colective, Ed. Lumina Lex, Bucureşti, 2004, p. 188-189; art. 248 alin. (2) C.muncii şi art. 4 din Legea nr. 168/1999.

[2] În doctrină s-a exprimat ideea potrivit căreia, conflictul rămâne individual chiar dacă afectează şi alţi salariaţi, pentru că la baza sa se află problema dreptului individual; astfel, se utilizează sintagma conflict pluri-individual sau cumulativ, separându-l clar de conflictul colectiv de muncă. A se vedea *M. Alonso Olea, M. Alonso Garcia*, Derecho Procesual del Trabajo, ed. 15, Ed. Civitas, 2008, p. 34 şi urm.; *M. Gheorghe*, Căile amiabile de soluţionare a conflictelor de muncă, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2010, p. 189.

[3] Art. 1 pct. 3 lit. n), o), p) din Legea nr. 62/2011 a dialogului social.

genera câştiguri pentru fiecare: patronul (unitatea) se menţine, se dezvoltă, prosperă, iar salariaţii au stabilitate în muncă, obţin venituri care să le asigure existenţa împreună cu familiile lor. Sunt însă şi situaţii când între cele două părţi apar neînţelegeri, dispute, incidente, care nu pot fi calificate, în toate cazurile, ca reprezentând conflict, în sensul juridic al acestui cuvânt. Conflictul apare doar atunci când una din părţi recurge la un mijloc de presiune, anunţă cealaltă parte de existenţa unui conflict sau sesizează că există pericolul declanşării lui, ori nu îşi îndeplineşte o obligaţie sau nu respectă drepturile celeilalte părţi[1].

Potrivit art. 284 alin. (1) C.muncii, anterior modificării sale prin Legea nr. 40/2011, *„conflictul de muncă* reprezintă *orice dezacord intervenit între partenerii sociali, în raporturile de muncă".* Conform Legii nr. 168/1999 privind soluţionarea conflictelor de muncă, aceeaşi noţiune era definită *ca reprezentând conflictul (litigiul) individual sau colectiv născut între angajator şi salariaţi cu privire la interesele cu caracter profesional, social sau economic ori la drepturile rezultate din desfăşurarea raporturilor de muncă.* Între cele două texte legale nu există, astfel, decât o diferenţă de formulare[2]. În timp ce prin dispoziţiile Codului muncii, conflictul de muncă era definit sintetic, Legea nr. 168/1999 privind soluţionarea conflictelor de muncă cuprindea o definiţie mai analitică, care concretiza prevederile din Cod. S-a exprimat şi ideea, potrivit căreia, Legea nr. 168/1999 nu a realizat propriu-zis o definire a conflictelor de muncă, ci doar le-a individualizat din ansamblul conflictelor ce pot să apară între salariaţi şi patronate, ca fiind cele care se referă la interesele cu caracter profesional, social sau economic, ori la drepturile rezultate din desfăşurarea raporturilor de muncă. De asemenea, s-a considerat în doctrină că Legea nr. 168/1999 a utilizat noţiunea *conflicte de muncă*, pornind de la premisa că pentru definirea lor nu este important numărul participanţilor, ci obiectul conflictului şi că noua denumire este globală[3],

---

[1] *S. Ghimpu, Al. Ţiclea*, Dreptul muncii, ed. a II-a, Ed. All Beck, Bucureşti, 2001, p. 783.

[2] *I.T. Ştefănescu*, op. cit., 2010, p. 815.

[3] *V. Dorneanu, Gh. Bădică*, op. cit., p. 297.

incluzând în sfera ei atât conflictele colective, cât şi conflictele individuale.

În urma modificării Codului muncii prin Legea nr. 40/2011, legiuitorul a inserat în dispoziţiile art. 248 alin. (1) o definiţie a conflictelor de muncă mai largă, mai cuprinzătoare decât cea din Legea nr. 168/1999, definiţie care a fost ulterior preluată şi de Legea nr. 62/2011 a dialogului social. În noua accepţiune, prin *conflict de muncă* se înţelege *„conflictul dintre angajatori şi angajaţi privind interesele cu caracter economic, profesional sau social ori drepturile rezultate din desfăşurarea raporturilor de muncă sau de serviciu"*. Din definiţia legală rezultă şi *trăsăturile caracteristice ale conflictelor de muncă.*

a) *o primă trăsătură* este aceea că ne aflăm în prezenţa unui conflict de muncă numai dacă acesta are loc între angajaţi şi angajatorii la care sunt încadraţi aceştia, intervenind astfel pe parcursul unui raport de muncă sau de serviciu;

b) *o a doua trăsătură* ce rezultă din definiţia legală este aceea că sunt conflicte de muncă numai cele care se referă la interesele cu caracter profesional, social sau economic sau la drepturile ce rezultă din desfăşurarea raporturilor de muncă sau de serviciu. Aceste interese sunt consecinţa drepturilor fundamentale ale salariaţilor[1], şi anume: dreptul la muncă, dreptul la salariu, dreptul la odihnă, dreptul la asociere în sindicate, dreptul la condiţii de muncă corespunzătoare, dreptul la asigurări sociale sau la securitate socială. Atunci când asemenea drepturi sunt nesocotite, ele pot fi apărate prin declanşarea unor conflicte de muncă, inclusiv a grevei. În niciun caz însă, un conflict de muncă nu se poate referi la interesele cu caracter politic ale salariaţilor, interese care nu au nicio legătură cu statutul juridic al persoanei încadrate, ci doar cu acela de membru al unui partid politic, de cetăţean cu opinii politice, de alegător.

Curtea Constituţională a decis că dispoziţiile legale, referitoare la interesele profesionale cu caracter economic şi social ale salariaţilor nu au în vedere o sferă mai restrânsă de interese decât

---

[1] *Al. Ţiclea, C. Tufan*, Soluţionarea conflictelor de muncă, Ed. Lumina Lex, Bucureşti, 2000, p. 4-5.

cele enumerate de Constituţie, nefiind de conceput că, în raporturile dintre salariaţi şi unitate, pot exista interese profesionale pure şi simple, fără caracter economic şi social în acelaşi timp[1];

c) *o ultimă trăsătură* constă în legalitatea acestora, în faptul că angajatorul şi salariaţii au obligaţia să le soluţioneze potrivit dispoziţiilor legale.

Prin Legea nr. 40/2011 şi ulterior prin Legea nr. 62/2011 a dialogului social s-a renunţat la formularea acreditată prin Legea nr. 168/1999 privind soluţionarea conflictelor de muncă şi, ulterior, preluată în Codul muncii, anterior modificării sale din anul 2011, referitoare la distincţia între conflictele de drepturi şi de interese, sintagmele menţionate fiind înlocuite cu cele de conflicte individuale de muncă, respectiv conflicte colective de muncă.

Secţiunea a 2-a. Conflicte individuale de muncă. Conflicte colective de muncă

Această opţiune a legiuitorului român este considerată în doctrina actuală ca fiind „fundamental greşită, retrogradă şi în flagrantă contradicţie cu textul Legii nr. 62/2011"[2]. În susţinerea acestui punct de vedere, cu care suntem de acord, sunt invocate următoarele argumente. Astfel, pe de o parte diviziunea conflictelor de muncă în conflicte de interese şi de drepturi promovată de legislaţia românească încă din secolul trecut a aşezat România între statele cu cele mai avansate legislaţii în domeniu şi a aliniat reglementarea în materie la prevederile art. 6 din Carta socială europeană, revizuită, ratificată de România prin Legea nr. 74/1999. Pe de altă parte, chiar dacă formal nu mai există conflicte de

[1] DCC nr. 110/08.11.1995, rămasă definitivă prin DCC nr. 20/27.02.1996 (M.Of. nr. 74 din 11 aprilie 1996).

[2] *Al. Athanasiu*, Aspecte teoretice şi practice privind jurisdicţia muncii în lumina Legii nr. 40/2011 şi a Legii nr. 62/2011, în Modificările Codului muncii şi ale Legii dialogului social, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2011, p. 189.

interese în dreptul pozitiv românesc, în privinţa conţinutului şi a obiectului lor juridic, legiuitorul preia în întregime şi nediferenţiat, definiţia conflictelor de interese din legislaţia muncii anterioară adoptării Legii nr. 40/2011 şi a Legii nr. 62/2011, respectiv dispoziţiile art. 248 alin. (2) C.muncii, nemodificat. Cu toate că pe linia raţionamentului propus de legiuitorul din anul 2011 nu există alte conflicte colective de muncă decât cele definite şi reglementate în Capitolul II al Legii nr. 62/2011 a dialogului social, reglementând materia contractelor colective de muncă, acelaşi legiuitor precizează *in terminis* că „Litigiile în legătură cu executarea, modificarea sau încetarea contractului colectiv de muncă se soluţionează de către instanţele judecătoreşti competente" (art. 152 din Legea nr. 62/2011), nefiindu-le deci aplicabilă procedura instituită de dispoziţiile menţionate anterior.

Concluzia doctrinară pe care o susţinem în totalitate este aceea potrivit căreia, chiar dacă, formal, legiuitorul a eliminat din câmpul reglementării jurisdicţiei muncii conflictele colective de muncă atribuindu-le spre soluţionare o procedură nejurisdicţională, reglementată amănunţit în Capitolul II al Legii dialogului social, *de facto* şi *de iure*, jurisdicţia muncii înfăptuită de instanţele judecătoreşti rămâne totuşi, în continuare, competentă să soluţioneze aceste conflicte de muncă. În concordanţă deplină cu acest punct de vedere exprimat, în doctrină s-a afirmat şi ideea potrivit căreia, de fapt în noua sa concepţie legiuitorul a inclus în categoria conflictelor individuale de muncă şi conflictele care, anterior modificării, sub imperiul Legii nr. 168/1999, intrau în categoria conflictelor colective de muncă[1].

Considerăm oportun ca înainte de a defini şi caracteriza cele două tipuri de conflicte de muncă, realizând în acelaşi timp o analiză comparativă a lor, să distingem între terminologia *conflicte de muncă*, utilizată de Codul muncii şi de Legea nr. 62/2011 a dialogului social, reglementările existente până în 2011 (respectiv art. 248 C.muncii şi Legea nr. 168/1999) şi noţiunea de *litigiu de*

[1] *M. Gheorghe*, Consideraţii privind termenele de sesizare a instanţei judecătoreşti în materia conflictelor individuale de muncă, în Revista Română de Dreptul Muncii nr. 5/2011, p. 72.

muncă, utilizată de vechiul Cod al muncii [Codul muncii din 1973, art. 172 alin. (3)].

Astfel, termenul *litigiu* provine din latinescul *litigium* care înseamnă *sfadă, neînţelegere*. Art. 172 alin. (3) C.muncii anterior definea litigiile de muncă: „litigiile dintre persoanele încadrate în muncă şi unităţi, în legătură cu încheierea, executarea şi încetarea contractului de muncă...". Folosind terminologia Legii nr. 168/1999, definiţia se referea la conflictele de drepturi cu caracter individual[1], în terminologia Legii nr. 62/2011 la o categorie de conflicte individuale de muncă, şi anume cele care au ca obiect exercitarea unor drepturi sau îndeplinirea unor obligaţii ce decurg din contractele individuale de muncă. S-a exprimat şi opinia că între termenii de *conflicte de drepturi*, care erau de fapt conflicte de muncă, după caz, individuale sau colective, şi *litigii de muncă* ar exista de fapt sinonimie, diferenţa constând doar în faptul că litigiul reprezintă un conflict dedus judecăţii, referitor la care a fost sesizat organul de jurisdicţie competent să-l soluţioneze[2]. Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcţionarilor publici, republicată[3], utilizează sintagma „litigii de muncă" pentru a desemna cauzele litigioase dintre funcţionarii publici şi autorităţile şi instituţiile publice în care îşi desfăşoară activitatea.

Considerăm că noţiunea conflicte de muncă este reglementată de legiuitor prin Legea nr. 62/2011 a dialogului social ca derivând din contractele de muncă, fie individuale, fie colective precum şi din acordurile colective de muncă şi raporturile de serviciu ale funcţionarilor publici, ele privindu-i atât pe salariaţi, cât şi pe funcţionarii publici, în cazul acestora din urmă terminologia utilizată în legislaţia specială fiind aceea de litigii de muncă (art. 92 din Legea nr. 188/1999)[4].

---

[1] *Al. Ţiclea*, op. cit., 2007, p. 954.

[2] *Al. Ţiclea, C. Tufan*, op. cit., 2000, p. 108.

[3] M.Of. nr. 251 din 22 martie 2004, cu modificările şi completările ulterioare.

[4] *Al. Ţiclea*, Competenţa soluţionării litigiilor de muncă în cazul funcţionarilor publici, în Revista Română de Dreptul Muncii nr. 1/2006, p. 14.

§1. Conflictele individuale de muncă

Conflictele individuale de muncă sunt definite ca fiind acele conflicte de muncă ce au ca obiect exercitarea unor drepturi sau îndeplinirea unor obligaţii care decurg din contractele individuale şi colective de muncă, ori din acordurile colective de muncă şi raporturile de serviciu ale funcţionarilor publici, precum şi din legi sau din alte acte normative [art. 1 lit. p) din Legea nr. 62/2011 a dialogului social]. De asemenea, sunt considerate conflicte individuale de muncă următoarele:

- conflictele în legătură cu plata unor despăgubiri pentru acoperirea prejudiciilor cauzate de părţi prin neîndeplinirea sau îndeplinirea necorespunzătoare a obligaţiilor stabilite prin contractul individual de muncă sau raportul de serviciu [art. 1 lit. p) pct. 1 din Legea nr. 62/2011 a dialogului social];
- conflictele în legătură cu constatarea nulităţii contractelor individuale de muncă sau a unor clauze ale acestora [art. 1 lit. p) pct. 2 din Legea nr. 62/2011 a dialogului social];
- conflictele în legătură cu constatarea încetării raporturilor de serviciu ori a unor clauze ale acestora [art. 1 lit. p) pct. 3 din Legea nr. 62/2011 a dialogului social].

Din definiţie rezultă anumite *trăsături caracteristice* ale conflictelor individuale de muncă, şi anume:

a) intervin numai în ipoteza încălcării unor drepturi consacrate legal sau contractual, nu a unor simple expectanţe, vocaţii;

b) pot privi drepturi sau obligaţii care decurg atât din contractele individuale sau colective de muncă, cât şi din acordurile colective şi raporturile de serviciu ale funcţionarilor publici;

c) pot interveni în orice moment al executării, modificării sau încetării contractului colectiv, al încheierii, executării, încetării sau constatării nulităţii contractului individual de muncă sau a unor clauze ale acestuia (inclusiv a celui de ucenicie la locul de muncă) şi chiar după expirarea acestora, dacă privesc drepturi născute în temeiul lor; de asemenea, pot interveni în orice moment al încheierii, executării sau constatării încetării raporturilor de serviciu sau a unor clauze ale acestora;

d) au caracter individual (sintagma utilizată de legiuitor fiind aceea de conflicte individuale de muncă) indiferent dacă au ca obiect drepturi care decurg din contractul individual, din contractul colectiv de muncă ori din acordurile colective de muncă sau raporturile de serviciu ale funcționarilor publici.

Tot acest caracter de conflicte individuale de muncă au și cele care se nasc din exercitarea abuzivă a unor drepturi izvorâte din contractele individuale sau colective de muncă ori din acordurile colective de muncă sau raporturile de serviciu ale funcționarilor publici. Cu titlu de exemplu, se pot declanșa conflicte individuale de muncă cu privire la[1]: respingerea de către angajator a înscrierii unei persoane la un concurs organizat în vederea ocupării unui post, cu toate că întrunește condițiile anterior enunțate; refuzul unității de a primi o persoană la muncă după încheierea contractului individual de muncă; sancțiunile disciplinare aplicate de angajator; concedierea salariaților; nerespectarea obligațiilor în legătură cu actele adiționale la contractul individual de muncă; plata unor despăgubiri pentru acoperirea prejudiciilor materiale cauzate de părți prin neîndeplinirea sau îndeplinirea necorespunzătoare a obligațiilor stabilite prin contractul individual de muncă; neplata salariilor și a altor drepturi băneși de către angajator; exercitarea abuzivă a unor drepturi de către angajator și de către salariat; constatarea nulității contractelor individuale de muncă; fapte de încălcare a egalității în drepturi, de discriminare. Exemplele menționate anterior au fost atribuite de doctrină ca făcând parte din conținutul noțiunii de conflicte individuale de drepturi, la care însă noua reglementare din materia analizată a renunțat. Considerăm că aceste exemple reprezintă tipuri de conflicte individuale de muncă, pornind de la sensul acestei sintagme în noul act normativ, cu mențiunea că se impune completarea lor, în toate ipotezele, prin introducerea funcționarului public ca parte a raportului de serviciu, în legătură cu care aceste conflicte se pot declanșa. Înalta Curte de Casație și Justiție (I.C.C.J.) a statuat că, deoarece despăgubirile pretinse pentru neeliberarea sau eliberarea cu întârziere a carnetului de muncă, deși formulate după încetarea raportului de muncă, au drept temei însuși raportul respectiv, iar

[1] *I.T. Ștefănescu*, op. cit., 2010, p. 864.

analiza lor sub aspectul dreptului material şi procesual se înscrie în pretenţii generate de existenţa acestui raport[1].

Nu constituie însă conflicte individuale de muncă, nefiind deci supuse jurisdicţiei muncii: litigiile dintre unităţi şi persoanele care prestează diferite activităţi acestora în temeiul altor contracte, decât contractul individual de muncă[2] – contracte civile de prestări servicii, încheiate în temeiul Codului civil, contracte comerciale, de management, de mandat etc.; litigiile care îi privesc pe elevi şi studenţi în legătură cu practica lor profesională; conflictele dintre sindicat, reprezentativ sau nu şi unul dintre membrii săi (cum ar fi, spre exemplu, cel declanşat de un salariat împotriva sindicatului pentru modul defectuos în care l-a reprezentat într-un litigiu de muncă)[3].

De asemenea, s-a statuat că deşi au la bază o convenţie de asociere, raporturile juridice dintre cooperative şi membrii cooperatori sunt considerate forme ale raporturilor juridice de muncă. În această situaţie, dezacordurile intervenite între partenerii raporturilor juridice amintite constituie conflicte de muncă şi sunt supuse regulilor jurisdicţiei muncii, fapt ce exclude posibilitatea soluţionării litigiului de către instanţa arbitrală[4].

§2. Conflictele colective de muncă

Conflictele colective de muncă sunt acele conflicte de muncă care intervin între angajaţi şi angajatori şi care au ca obiect începerea, desfăşurarea sau încheierea negocierilor privind contractele ori acordurile colective de muncă [art. 1 lit. o) din Legea nr. 62/2011 a dialogului social]. Astfel, conflictele colective de muncă prezintă următoarele *caracteristici*:

---

[1] I.C.C.J., Secţia civilă şi de proprietate intelectuală, decizia nr. 3083/18.04.2005.

[2] Art. 69 C.muncii.

[3] I.C.C.J., Secţia civilă şi de proprietate intelectuală, decizia nr. 7/11.01.2005 (*www.legalis.ro*).

[4] I.C.C.J., Secţia civilă şi de proprietate intelectuală, decizia nr. 585/19.01.2006 (*www.legalis.ro*).

- nu pot interveni într-un alt moment al derulării raporturilor de muncă decât exclusiv în cel al negocierii contractului sau acordului colectiv de muncă, respectiv în fază precontractuală; aşadar conflictul colectiv de muncă, pe de o parte nu se poate referi la negocierea unui contract individual de muncă, iar pe de altă parte, de regulă, nu se poate declanşa pe durata valabilităţii unui contract colectiv de muncă sau acord colectiv de muncă[1];

- pot avea ca obiect aspecte, care potrivit Legii nr. 62/2011 dialogului social, pot fi reglementate prin contractul colectiv de muncă;

- nu pot avea ca obiect revendicări ale angajaţilor pentru a căror rezolvare este necesară adoptarea unei legi sau a altui act normativ[2];

- au întotdeauna caracter colectiv, putând interveni, potrivit art. 165 din Legea nr. 62/2011, la nivel de unitate, grupuri de unităţi sau la nivelul sectorului de activitate[3];

- nu pot privi interese ale persoanelor care prestează munca în temeiul unui alt contract decât contractul individual de muncă sau acordurile colective de muncă.

Analiza comparativă a dispoziţiilor legale care stabilesc regimul juridic al celor două tipuri de conflicte de muncă reliefează aspecte proprii fiecărei categorii, care le particularizează şi care se manifestă cu referire la momentul în care pot interveni şi la persoanele între care se pot declanşa, la obiectul lor şi respectiv la procedura lor de soluţionare. Astfel, în timp ce conflictele indi-

---

[1] Art. 164 din Legea nr. 62/2011.

[2] Art. 157 din Legea nr. 62/2011.

[3] Legea nr. 62/2011 a păstrat dintre nivelurile la care se poate declanşa un conflict colectiv de muncă (de interese potrivit Legii nr. 168/1999) doar cel al unităţii şi respectiv al grupurilor de unităţi, înlocuind expres nivelul ramurii de activitate cu cel al sectorului de activitate şi renunţând la nivelul naţional. Principiul potrivit căruia conflictele colective de muncă se pot declanşa la nivelurile la care se negociază şi pot fi încheiate contracte colective de muncă a fost menţinut. Prin *sectoare de activitate* se înţeleg sectoarele economiei naţionale care grupează domenii de activitate conform codului CAEN, acestea urmând să fie stabilite prin hotărâre a Guvernului, după consultarea partenerilor sociali.

viduale de muncă pot interveni în orice moment al executării, modificării şi încetării contractului colectiv, al încheierii, executării, încetării ori constatării nulităţii contractului individual de muncă sau a unor clauze ale acestuia (inclusiv a celui de ucenicie la locul de muncă) şi chiar după expirare, dacă privesc drepturi născute în temeiul lor, precum şi în orice moment al încheierii, executării sau constatării încetării raporturilor de serviciu sau a unor clauze ale acestora, conflictele colective de muncă intervin numai cu prilejul negocierii colective, deci în fază precontractuală. Conflictele colective de muncă pot fi determinate numai de neînţelegerile legate de negocierea colectivă, de începerea, desfăşurarea sau încheierea negocierilor privind contractele sau acordurile colective de muncă. Astfel, conflictele colective de muncă pot fi declanşate numai în următoarele situaţii: angajatorul refuză să înceapă negocierea unui contract sau acord colectiv de muncă, în condiţiile în care nu are încheiat un asemenea contract sau acord ori cel încheiat anterior a încetat; angajatorul sau organizaţia patronală nu acceptă revendicările formulate de angajaţi; părţile nu ajung la o înţelegere privind încheierea unui contract sau acord colectiv de muncă până la data stabilită de comun acord pentru finalizarea negocierilor[1].

Ambele tipuri de conflicte analizate pot privi numai drepturi sau obligaţii care decurg din contractele individuale, colective de muncă ori acordurile colective de muncă sau raporturile de serviciu ale funcţionarilor publici, dar nu şi din alte contracte, respectiv pot privi numai interese ale persoanelor care prestează munca în temeiul unui contract individual de muncă sau a unui raport de serviciu şi nu al altui tip de contract.

Dacă conflictele de drepturi, reglementate expres prin Legea nr. 168/1999, puteau avea caracter individual sau colectiv, după cum aveau ca obiect drepturi care decurgeau din contractul individual sau din contractul colectiv de muncă, iar conflictele de interese aveau întotdeauna caracter colectiv, considerăm că în noua accepţiune, pornind chiar de la sensul iniţial, primar al sintagmelor utilizate această interpretare nu mai poate fi primită. Astfel,

[1] Art. 161 din Legea nr. 62/2011.

conflictele individuale de muncă au întotdeauna doar caracter individual chiar dacă au ca obiect exercitarea unor drepturi sau îndeplinirea unor obligaţii care decurg din contractele sau acordurile colective de muncă, iar conflictele colective de muncă au caracter colectiv.

De asemenea, dispoziţiile legale care conturează obiectul jurisdicţiei muncii şi cele care definesc cele două mari categorii de conflicte de muncă, conturează ideea că numai conflictele individuale de muncă, asemănător conflictelor de drepturi din vechea reglementare, pot forma obiectul unor cauze supuse soluţionării de către instanţele judecătoreşti, conflictele colective de muncă, asemănător conflictelor de interese, fiind soluţionate potrivit unei proceduri specifice, extra-jurisdicţionale[1].

Considerăm însă oportun a reitera aici interpretarea din doctrină, pe care am analizat-o mai sus şi, care, recomandă practicienilor dreptului muncii utilizarea aplicării soluţiilor consolidate în timp în doctrina şi jurisprudenţa referitoare la conflictele colective de muncă, astfel cum au fost promovate sub imperiul legislaţiei anterioare[2]. În fapt, concilierea şi medierea nici nu înlocuiesc, nici nu preîntâmpină o acţiune jurisdicţională, deoarece o atare acţiune ar fi oricum imposibilă. Ceea ce se preîntâmpină prin conciliere (obligatorie) sau mediere (facultativă) este tocmai escaladarea conflictului şi degenerarea acestuia în forme extreme de tipul grevei. Referitor la conflictele de interese şi cu aplicabilitate la situaţia conflictelor colective de muncă din noua reglementare legală, doctrina susţine ideea că[3] numai nerespectarea cerinţelor legii referitoare la procedurile specifice unor etape ale conflictelor colective de muncă, fostele conflicte de interese pot da dreptul celor interesaţi să se adreseze instanţelor judecătoreşti.

De asemenea, dacă instanţa este sesizată cu un conflict individual de muncă (în legătură cu executarea, modificarea sau încetarea contractelor colective de muncă) şi constată că, într-adevăr

---

[1] În categoria procedurilor specifice de soluţionare a conflictelor de interese se includ: concilierea, medierea, arbitrajul şi greva.

[2] *Al. Athanasiu*, op. cit., 2011, p. 3.

[3] *V. Dorneanu, Gh. Bădică*, op. cit., p. 604.

contractul colectiv de muncă a încetat, dar unitatea refuză negocierea unuia nou, conflictul respectiv devine un conflict colectiv de muncă, care se soluţionează prin conciliere, mediere, arbitraj. Dacă însă instanţa constată că, dimpotrivă, contractul colectiv de muncă este valabil şi în vigoare, eventualele divergenţe dintre părţi urmează a fi soluţionate în continuare pe cale jurisdicţională, fiind vorba de un conflict individual de muncă (conflict de drepturi), născut cu privire la executarea unui contract colectiv de muncă în desfăşurare[1]. Spre deosebire de conflictele colective de muncă, conflictele individuale de muncă nu se pot soluţiona pe calea arbitrajului. Concluzia este în perfectă consonanţă cu prevederile Codului de procedură civilă (art. 340) care stabileşte expres că, se pot soluţiona prin arbitraj orice litigii patrimoniale, cu excepţia celor în privinţa cărora legea „nu permite a se face tranzacţie". Codul muncii[2] stipulează în mod imperativ că salariaţii nu pot renunţa la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege, orice tranzacţie prin care se urmăreşte renunţarea sau limitarea acestor drepturi fiind lovită de nulitate.

Referitor la dispoziţiile art. 38 C.muncii a fost invocată o excepţie de neconstituţionalitate. Prin Deciziile nr. 494/2004[3], nr. 322/2005[4] şi nr. 356/2005[5], Curtea Constituţională s-a pronunţat în sensul respingerii neconstituţionalităţii acestui text legal susţinând că interdicţia de a renunţa în tot sau în parte la drepturile recunoscute de lege, precum şi anularea actelor de acceptare a unor drepturi diminuate, sunt măsuri de protecţie a salariaţilor menite să asigure exerciţiul neîngrădit al drepturilor şi intereselor legitime ce li se cuvin în cadrul raporturilor de muncă, pentru a-i feri de consecinţele unor eventuale abuzuri sau ameninţări din partea angajatorului. Legislaţia în vigoare nu limitează situaţiile în care pot fi declanşate conflicte individuale de muncă, aşa cum o face în cazul conflictelor colective de muncă, rezultând din enumerarea

---

[1] *I.T. Ştefănescu*, op. cit., 2003, p. 612.
[2] Art. 38 C.muncii.
[3] DCC nr. 494/11.11.2004 (M.Of. nr. 59 din 18 ianuarie 2005).
[4] DCC nr. 322/14.06.2005 (M.Of. nr. 702 din 3 august 2005).
[5] DCC nr. 356/05.07.2005 (M.Of. nr. 825 din 13 septembrie 2005).

situaţilor în care pot fi declanşate conflicte colective de muncă (art. 161 din Legea nr. 62/2011 a dialogului social) că acestea nu pot să apară decât în legătură cu negocierea contractelor sau a acordurilor colective de muncă.

Caracterul exemplificativ al enumerării conflictelor individuale de muncă pe care o prevede şi Legea nr. 62/2011, asemănător reglementării anterioare (Legea nr. 168/1999) rezultă atât din dispoziţiile constituţionale, care garantează accesul liber la justiţie, cât şi din prevederile Codului muncii care stabilesc un termen general de prescripţie al dreptului la acţiune, pentru orice altă situaţie (conflict individual de muncă) decât cele la care Codul face referire expresă[1].

Considerăm, de asemenea, că se impune, în acest context al analizei comparative a tipurilor de conflicte de muncă reglementate de noile dispoziţii legale, menţionarea expresă a sensului mai larg al noţiunilor utilizate de legiuitor, pornind de la conflicte de muncă, conflicte individuale şi respectiv colective, prin introducerea expresă în conţinutul lor şi a conflictelor care izvorăsc din acordurile colective de muncă sau raporturile de serviciu ale funcţionarilor publici. Astfel, intervenţia legislativă pune capăt controverselor doctrinare şi de practică judiciară referitoare la calificarea conflictelor de muncă ale funcţionarilor publici, stabilind expres competenţa jurisdicţiei muncii în soluţionarea lor.

Analizele doctrinare recente[2] au surprins ideea că, prin modificările şi completările care i-au fost aduse prin Legea nr. 40/2011, Codul muncii a devenit un „cod al contractului individual de muncă", în speţă reglementând conflictele individuale de muncă obiect al jurisdicţiei muncii, relaţiile colective de muncă rămânând apanajul legislaţiei speciale a muncii, respectiv Legea nr. 62/2011 a dialogului social. Astfel, se susţine ideea potrivit căreia, concepţia legiuitorului de a restrânge Codul muncii la contractul individual de muncă nu se justifică prin argumente pertinente şi de

---

[1] *Al. Athanasiu, L. Dima*, op. cit., p. 353-354.

[2] *Ş. Beligrădeanu*, Principalele aspecte teoretice şi practice rezultate din cuprinsul Legii nr. 40/2011 pentru modificarea şi completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, în Revista Română de Dreptul Muncii nr. 3/2011, p. 46-47.

substanţă, iar proliferarea şi fragmentarea legislaţiei muncii în mai multe acte normative nu profită nimănui. Se susţine astfel ideea potrivit căreia Codul muncii ar fi trebuit să cuprindă, alături de contractul individual de muncă, şi reglementări cu privire la contractul de ucenicie la locul de muncă, contractul colectiv de muncă, la conflictele colective de muncă, inclusiv la grevă şi la normele de jurisdicţie a muncii aplicabile acestor conflicte colective.

De asemenea, se consideră că prin adoptarea Legii nr. 62/2011, legiuitorul a făcut un pas important înainte spre ceea ce înseamnă o legislaţie modernă, în care toate problemele fundamentale în materie socială se regăsesc în reglementarea aceluiaşi act normativ. Însă, toate aceste aspectele reglementate de Legea dialogului social ar fi putut fi prevăzute în Codul muncii, într-o viziune unitară asupra legislaţiei sociale[1].

Secţiunea a 3-a. Părţile conflictelor colective de muncă şi reprezentarea acestora

Pornind de la definiţia legală a conflictului colectiv de muncă, art. 1 lit. o) din Legea dialogului social, rezultă că acesta are loc între *angajaţi* şi *angajatorii* la care sunt încadraţi aceştia. Art. 2 din Legea nr. 168/1999 preciza expres semnificaţia celor două părţi ale conflictului de muncă, şi anume: *unitatea* desemnează persoana juridică care utilizează munca prestată de salariaţi, iar *salariatul* desemnează persoana fizică ce desfăşoară o activitate în cadrul unei unităţi, în temeiul unui contract individual de muncă.

Codul muncii, însă, foloseşte noţiunea mai largă de *angajator*, incluzând aici şi persoanele juridice şi persoanele fizice care angajează muncă salariată. Astfel, potrivit art. 14 C.muncii, „angajatorul este persoana fizică sau juridică ce poate, potrivit legii, să angajeze forţă de muncă pe bază de contract individual de muncă".

---

[1] *R. Popescu*, op. cit., p. 11-12; se susţine, de asemenea, că cea mai potrivită denumire pentru actul normativ menţionat este aceea de „lege care reglementează relaţiile colective de muncă" şi nu doar dialogul social.

Legea dialogului social utilizează, de asemenea, termenul de angajator, căruia îi oferă însă un sens mai larg, angajatorul fiind „persoana fizică sau juridică, care poate, potrivit legii, să angajeze forţă de muncă pe bază de contract individual de muncă *ori raport de serviciu*". În această nouă accepţiune, noţiunea de angajator include şi instituţiile administraţiei publice care se află în raport de serviciu cu funcţionarii publici angajaţi. A fi angajator nu este acelaşi lucru cu a fi *patron*. Legea nr. 356/2001 a patronatelor[1] definea noţiunea de patron ca reprezentând persoana juridică înmatriculată sau persoana fizică autorizată potrivit legii, care administrează şi utilizează capital, indiferent de natura acestuia, în scopul obţinerii de profit, în condiţii de concurenţă şi care angajează muncă salariată. Conţinutul noţiunii exclude din sfera sa de cuprindere persoanele fizice care angajează personal casnic, care nu au calitatea de „persoane fizice autorizate", unităţile şi instituţiile publice, organizaţiile de cult, asociaţiile şi fundaţiile, partidele politice şi sindicatele.

Codul muncii defineşte noţiunea de *salariat* în art. 10, potrivit căruia, „contractul individual de muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită *salariat*, se obligă să presteze munca pentru şi sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remuneraţii denumită salariu". Aşadar persoana care prestează munca se numeşte salariat, dacă o face în temeiul unui contract individual de muncă. Noţiunea de *lucrător*, larg folosită în dreptul Uniunii Europene, desemnează de obicei persoana care prestează munca, indiferent de temeiul contractual în care o face şi care îndeplineşte anumite condiţii, între care desfăşurarea unei activităţi economice, în schimbul unei remuneraţii şi într-un raport de subordonare faţă de angajator[2].

Termenul la care făcea referire Legea nr. 168/1999, cel de „salariat", părea cel mai potrivit cu legislaţia internă din momentul

---

[1] M.Of. nr. 380 din 12 iulie 2001. Legea a fost ulterior abrogată expres prin dispoziţiile Legii nr. 62/2011.

[2] *A. Popescu, T.G. Savu*, Noţiunea de lucrător în dreptul comunitar, în Revista Română de Dreptul Muncii nr. 4/2002, p. 12-17.

respectiv[1], potrivit căreia doar persoanele care prestează activitatea în temeiul unui contract individual de muncă, atât pentru un angajator, persoană juridică, cât şi pentru un angajator, persoană fizică, puteau fi părţi în conflictele de muncă.

Legea nr. 62/2011 înlocuieşte termenul utilizat în reglementarea anterioară cu cel de *angajat*, înţeles ca persoană fizică, parte a unui contract individual de muncă ori raport de serviciu, care prestează munca pentru şi sub autoritatea unui angajator şi beneficiază de drepturile prevăzute de lege, precum şi de prevederile contractelor sau acordurilor colective de muncă aplicabile.

Se poate constata, astfel, că nu există sinonimie între termenii de angajat – salariat – lucrător. Termenul de *angajat*, utilizat de Legea dialogului social, priveşte persoanele care prestează o muncă salariată, *incluzând şi funcţionarii publici*, care nu sunt salariaţi, nedesfăşurându-şi activitatea în baza unui contract individual de muncă, ci în baza unui raport de serviciu, a unui contract administrativ, în cazul căruia libertatea contractuală a părţilor este în mare parte suplinită de legiuitor[2]. Există deci, în situaţia raportului juridic de drept comun al funcţionarilor publici, un statut contractual[3], fără a fi un contract individual de muncă, în accepţiunea Codului muncii. „Actul de numire în funcţie al autorităţii publice, împreună cu cererea şi/sau acceptarea postului de către viitorul funcţionar public formează acordul de voinţă, contractul administrativ"[4].

Potrivit altor sisteme de drept, sfera participanţilor la conflictele de muncă este mai largă decât cea din sistemul de drept românesc. Astfel, în sistemul german, având acces la tribunale specializate de dreptul muncii, părţi în conflictele de muncă pot fi nu numai salariaţii, dar şi cei care au o mică afacere proprie şi care din punct

---

[1] În acelaşi sens, a se vedea *R. Dimitriu*, op. cit., 2007, p. 8.

[2] *I.T. Ştefănescu*, op. cit., 2007, p. 24.

[3] *V. Verdinaş*, Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcţionarilor publici, cu modificările ulterioare, republicată, comentată, ed. a III-a revăzută şi adăugită, Ed. Lumina Lex, Bucureşti, 2004, p. 353-354.

[4] I.C.C.J., Secţiile Unite, Decizia nr. 14/18.02.2008 (M.Of. nr. 853 din 18 decembrie 2008).

de vedere economic sunt într-o situaţie similară cu cea a unui angajat aflat în raport de subordonare[1].

În conflictele colective de muncă, *salariaţii sunt reprezentaţi*, potrivit art. 159 şi 160 din Legea nr. 62/2011, astfel:

- fie de sindicatele reprezentative din unitate sau de la nivelul superior acestora (federaţii sau confederaţii sindicale);
- fie de reprezentanţii salariaţilor, care participă sau au participat la negocieri.

Secţiunea a 4-a. Nivelurile la care pot interveni conflictele colective de muncă

Conflictele colective de muncă au întotdeauna caracter colectiv, putând interveni la nivel de unitate, grupuri de unităţi sau la nivelul sectorului de activitate[2]. Faţă de reglementarea anterioară, Legea dialogului social a păstrat dintre nivelurile la care se poate declanşa un conflict colectiv de muncă (*de interese*, potrivit Legii nr. 168/1999) doar pe cel de unitate şi al grupurilor de unităţi, înlocuind expres nivelul ramurii de activitate cu cel al sectorului de activitate şi renunţând la nivelul naţional. Principiul potrivit căruia conflictele colective de muncă se pot declanşa la nivelurile la care se negociază şi pot fi încheiate contracte colective de muncă a fost menţinut.

Secţiunea a 5-a. Obiectul conflictelor de colective de muncă

„Conflictele colective de muncă pot avea loc pentru apărarea intereselor colective cu caracter economic, profesional sau social"

---

[1] *M. Weiss*, Sistemul tribunalelor muncii în Germania, în Revista Română de Dreptul Muncii nr. 3/2004, p. 100.

[2] Art. 165 din Legea nr. 62/2011.

ale acestora (art. 158 din Legea nr. 62/2011); interesele menţionate sunt consecinţa drepturilor fundamentale ale salariaţilor, şi anume: dreptul la muncă, dreptul la salariu, dreptul la odihnă, dreptul la asociere în sindicate, dreptul la condiţii de muncă corespunzătoare, dreptul la asigurări sociale sau securitate socială[1]. Potrivit Legii nr. 62/2011, conflictele colective de muncă pot avea ca obiect aspecte ce pot fi reglementate prin contractul colectiv de muncă. Prin urmare, nu pot avea ca obiect revendicări ale angajaţilor pentru a căror rezolvare este necesară adoptarea unei legi sau a altui act normative. De asemenea, conflictele colective nu pot privi interese ale persoanelor care prestează munca în temeiul unui alt contract decât contractul individual de muncă sau acordurile colective de muncă.

Secţiunea a 6-a. Declanşarea conflictelor colective de muncă

§1. Situaţiile în care se pot declanşa conflictele colective de muncă

În raport cu reglementarea anterioară, s-au restrâns ipotezele de declanşare a conflictelor colective de muncă, ceea ce poate fi calificat drept o diminuare a rolului negocierii colective ca instrument de presiune asupra angajatorului pentru ameliorarea statutului juridic al lucrătorului[2]. Situaţiile în care se pot declanşa conflictele colective de muncă sunt cele stabilite de art. 161 din Legea nr. 62/2011, şi anume:

a) angajatorul sau organizaţia patronală refuză să înceapă negocierea unui contract ori acord colectiv de muncă, în condiţiile în care nu are încheiat un astfel de contract sau acord ori cel anterior a încetat;

---

[1] *Al. Ţiclea*, op. cit., 2011, p. 256.
[2] *Al. Athanasiu*, op. cit., 2012, p. 127.

b) angajatorul sau organizaţia patronală nu acceptă revendicările formulate de angajaţi;

c) părţile nu ajung la o înţelegere privind încheierea unui contract sau acord colectiv de muncă până la data stabilită de comun acord pentru finalizarea negocierilor.

a) *În prima situaţie* trebuie avute în vedere 2 ipoteze[1]: nivelul la care urmează să aibă loc negocierea şi dacă aceasta este obligatorie; dacă există sau nu încheiat un contract/acord colectiv.

În cazul în care negocierea este obligatorie (la nivelul unităţilor cu peste 20 de salariaţi), iniţiativa declanşării negocierii aparţine angajatorului sau organizaţiei patronale. Dacă nu se manifestă o atare iniţiativă, organizaţia patronală reprezentativă sau reprezentanţii salariaţilor pot formula o cerere scrisă partenerului social având ca obiect solicitarea de începere a negocierii (art. 129 din Legea nr. 62/2011). Dacă angajatorul sau organizaţia patronală refuză solicitarea scrisă, poate fi declanşat conflictul colectiv de muncă.

La nivelurile superioare unităţii, cum sunt cele ale grupului de unităţi sau ale sectorului de activitate, precum şi în cazul unităţilor cu cel mult 20 de salariaţi, negocierea *nu* este obligatorie. Însă, dacă sindicatul reprezentativ sau reprezentanţii salariaţilor formulează cerere scrisă de începere a negocierii adresată celeilalte părţi, iar acesta nu-i dă curs, se poate declanşa, de asemenea, conflictul de muncă. În cazul în care nu există un contract/acord colectiv de muncă încheiat, solicitarea de începere a negocierii poate fi formulată în orice moment. Dar, dacă există un contract colectiv de muncă între părţi, conflictul colectiv de muncă poate fi declanşat doar după încetarea acestuia. În acest sens sunt şi prevederile art. 164 din Legea nr. 62/2011: „pe durata valabilităţii unui contract sau acord colectiv de muncă angajaţii nu pot declanşa conflictul colectiv de muncă".

b) *În cea de-a doua situaţie* în care se poate declanşa un conflict de muncă, prevăzută de art. 161 din Legea nr. 62/2011, şi anume neacceptarea revendicărilor formulate de salariaţi, trebuie să precizăm că aceste revendicări sunt în realitate propunerile de

[1] *Al. Ţiclea*, op. cit., 2011, p. 260.

clauze formulate în numele salariaţilor[1]. Aceste „revendicări" trebuie să aibă o motivaţie legală şi să se refere la „condiţiile de muncă, salarizarea, precum şi la alte drepturi şi obligaţii ce decurg din raporturile de muncă"[2].

În legătură cu cele două situaţii prezentate anterior în care se pot declanşa conflictele colective de muncă, Curtea Constituţională a reţinut: obligaţia de a începe negocierea anuală „nu poate fi privită strict formal, prin simplul act al începerii negocierilor, neurmat de stăruinţa unităţii pentru realizarea unei înţelegeri cu salariaţii în scopul încheierii contractului colectiv de muncă". Aceasta rezultă şi din faptul că în lege este prevăzută una dintre situaţiile în care pot fi declanşate conflictele, şi anume atunci când „unitatea nu acceptă revendicările formulate de salariaţi". Totodată, „revendicările salariaţilor pot viza şi salariile, obiect al negocierilor colective obligatorii. Or, refuzul formal şi ferm al unităţii de a accepta orice revendicare a salariaţilor în această problemă, neurmat de niciun fel de consecinţe legale, ar face ca salariaţii să nu îşi poată valorifica revendicările salariale niciodată, chiar dacă acestea sunt legale şi justificate"[3].

c) *În cea de-a treia situaţie*, pentru a fi declanşat conflictul colectiv de muncă este necesar ca negocierile să nu se finalizeze până la termenul pe care tot ele, părţile, l-au stabilit.

Potrivit art. 129 alin. (5) din Legea nr. 62/2011, „durata negocierii colective nu poate depăşi 60 de zile calendaristice decât prin acordul părţilor". Desigur, această perioadă poate fi prelungită, rămânând la latitudinea celor două părţi, dar orice prelungire este inutilă dacă există neînţelegeri esenţiale ce împiedică încheierea contractului colectiv de muncă.

De asemenea, trebuie precizat că nu pot constitui obiect al conflictelor colective de muncă revendicările angajaţilor pentru a căror rezolvare este necesară adoptarea unei legi sau a altui act normativ[4]. În doctrină[1] s-a exprimat ideea că este necesar ca legiui-

---

[1] Ibidem.
[2] Art. 229 C.muncii.
[3] DCC nr. 819/09.11.2006 (M.Of. nr. 39 din 18 ianuarie 2007).
[4] Art. 163 din Legea nr. 62/2011.

torul să intervină şi să precizeze nivelurile la care conflictul colectiv de muncă se poate declanşa, în condiţiile în care – constatăm numai – soluţia *de lege lata* nu corespunde „spiritului" reglementării regăsite în Legea nr. 62/2011.

Ne raportăm la următoarele texte din Legea nr. 62/2011:

- art. 129 alin. (1), care stipulează că negocierea colectivă este obligatorie numai la nivel de unitate, cu excepţia cazului în care unitatea are mai puţin de 21 de angajaţi;

- art. 156, conform căruia dreptul angajaţilor de a declanşa conflicte colective de muncă în legătură cu începerea, desfăşurarea şi încheierea negocierilor contractelor colective de muncă este garantat de lege;

- art. 161, potrivit căruia conflictele colective de muncă pot fi declanşate în următoarele situaţii: angajatorul sau organizaţia patronală refuză să înceapă negocierea unui contract ori acord colectiv de muncă, în condiţiile în care nu are încheiat un astfel de contract sau acord ori cel anterior a încetat; angajatorul sau organizaţia patronală nu acceptă revendicările formulate de angajaţi; părţile nu ajung la o înţelegere privind încheierea unui contract sau acord colectiv de muncă până la data stabilită de comun acord pentru fi analizarea negocierilor.

Din interpretarea corelată a celor trei texte, rezultă că deşi negocierea colectivă este obligatorie numai la nivelul unităţii, se pot naşte conflicte colective de muncă nu numai la acest nivel, ci şi la nivelurile superioare – grup de unităţi, sector de activitate. Referirile din art. 161 la „organizaţia patronală" întemeiază această concluzie.

§2. Sesizarea angajatorului sau a organizaţiei patronale

Potrivit art. 162 din Legea nr. 62/2011, în cazul în care există premisele declanşării unui conflict colectiv de muncă, organizaţiile

---

[1] *A.G. Uluitu*, Soluţii actuale de reglementare din legislaţia muncii necesar a fi urgent revăzute de către legiuitor, în Curierul Judiciar nr. 2/2012, p. 94.

sindicale reprezentative sau reprezentanţii angajaţilor vor sesiza în scris angajatorul, respectiv organizaţia patronală despre această situaţie, precizând revendicările angajaţilor, motivarea acestora, precum şi propunerile de soluţionare. Angajatorul este obligat să primească şi să înregistreze sesizarea astfel formulată. Cerinţa legii se consideră îndeplinită şi în cazul în care revendicările, motivarea şi propunerile de soluţionare sunt exprimate de sindicatul reprezentativ sau de către reprezentanţii aleşi ai salariaţilor cu ocazia întâlnirii cu reprezentanţii angajatorului ori ai organizaţiei patronale, dacă discuţiile purtate au fost consemnate într-un proces-verbal.

Angajatorul sau organizaţia patronală are obligaţia de a răspunde în scris sindicatelor sau, în lipsa acestora, reprezentanţilor angajaţilor, în termen de două zile lucrătoare de la primirea sesizării, cu precizarea punctului de vedere pentru fiecare dintre revendicările formulate. În situaţia în care angajatorul ori organizaţia patronală nu a răspuns la toate revendicările formulate sau, deşi a răspuns, sindicatele ori reprezentanţii salariaţilor, după caz, nu sunt de acord cu punctul de vedere precizat, conflictul colectiv de muncă se poate declanşa[1].

§3. Înregistrarea conflictului colectiv de muncă

Conform art. 165 din Legea nr. 62/2011, „conflictul colectiv de muncă se declanşează numai după înregistrarea prealabilă a acestuia, după cum urmează:

a) la nivel de unitate, organizaţia sindicală reprezentativă sau reprezentanţii angajaţilor, după caz, notifică angajatorului declanşarea conflictului colectiv de muncă şi sesizează în scris inspectoratul teritorial de muncă din judeţul în care îşi desfăşoară activitatea angajaţii unităţii care au declanşat conflictul, în vederea concilierii;

b) la nivel de grup de unităţi, organizaţiile sindicale reprezentative vor notifica fiecărei unităţi membre a grupului de unităţi, precum şi organizaţiei patronale constituite la nivelul grupului declanşarea

[1] Art. 163 din Legea nr. 62/2011.

conflictului colectiv de muncă şi sesizează în scris Ministerul Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale, în vederea concilierii;

c) la nivelul sectorului de activitate, organizaţiile sindicale reprezentative vor notifica fiecărei unităţi în care au membri organizaţii sindicale reprezentative, precum şi organizaţiilor patronale corespondente declanşarea conflictului colectiv de muncă şi vor sesiza în scris Ministerul Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale, în vederea concilierii".

Această „înregistrare prealabilă" reprezintă *notificarea* (fiind multiplă la nivelurile superioare unităţii) şi *sesizarea* organului competent[1].

Notificarea este multiplă la nivelul:

- grupului de unităţi, deoarece se notifică fiecare unitate membră a grupului de unităţi, precum şi organizaţia patronală constituite la nivelul grupului;
- sectorului de activitate, deoarece se notifică fiecare unitate în care au membri organizaţii sindicale reprezentative, precum şi organizaţiile patronale corespondente.

Destinatarul *sesizării* este diferit, în funcţie de nivelul la care s-a declanşat conflictul colectiv de muncă, astfel:

- la nivelul unităţii – inspectoratul teritorial de muncă;
- la nivelurile superioare unităţii (grupurilor de unităţi şi sectoarelor de activitate) – Ministerul Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale.

Secţiunea a 7-a. Soluţionarea conflictelor colective de muncă

§1. Concilierea conflictelor colective de muncă

Cu titlu de noutăţi legislative în acest domeniu, enumerăm următoarele aspecte:

- realizarea concilierii obligatorii are loc pe 2 niveluri: conflictele la nivel de unitate se conciliază de către Inspectoratul Teri-

[1] *Al. Ţiclea*, op. cit., 2011, p. 261.

torial de Muncă, iar cele la nivel de grupuri de unităţi şi de sector de activitate de Ministerul Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale;

- eliminarea condiţiilor de vârstă şi cazier judiciar în privinţa reprezentanţilor salariaţilor la conciliere;

- înlocuirea termenului de 24 de ore cu cel de 3 zile lucrătoare pentru desemnarea reprezentantului Ministerul Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale şi a Inspectoratul Teritorial de Muncă la conciliere;

- schimbarea modului de calcul al termenului de realizare a concilierii de la 7 zile calendaristice la 7 zile lucrătoare.

Astfel, potrivit art. 168 alin. (1) din Legea nr. 62/2011, *concilierea este obligatorie.*

Sesizarea pentru concilierea conflictului colectiv de muncă se formulează în scris şi va cuprinde în mod obligatoriu următoarele menţiuni[1]:

a) angajatorul sau organizaţia patronală, cu indicarea sediului şi datelor de contact ale acestuia/acesteia;

b) obiectul conflictului colectiv de muncă şi motivarea acestuia;

c) dovada îndeplinirii cerinţelor legale privind: situaţia în care s-a declanşat conflictul colectiv de muncă (art. 161), sesizarea partenerului social (art. 162) şi răspunsul acestuia la revendicările formulate (art. 163);

d) desemnarea nominală a persoanelor delegate să reprezinte la conciliere organizaţia sindicală reprezentativă sau, după caz, reprezentanţii angajaţilor.

Pentru susţinerea intereselor lor la conciliere, sindicatele reprezentative sau, după caz, reprezentanţii angajaţilor desemnează o delegaţie care să participe la conciliere[2].

Delegaţia sindicală este formată din 2-5 persoane, împuternicită în scris să participe la conciliere. Pot face parte din delegaţia sindicală, persoanele care:

- au capacitate deplină de exerciţiu;

- sunt angajaţi ai unităţii sau reprezintă federaţia ori confederaţia sindicală reprezentativă la care organizaţia sindicală care a declanşat conflictul de muncă este afiliată.

---

[1] Art. 166 din Legea nr. 62/2011.

[2] Art. 169 din Legea nr. 62/2011.

În acelaşi scop sunt desemnate şi delegaţiile patronale. Astfel, angajatorul sau organizaţia patronală desemnează printr-o împuternicire scrisă o delegaţie compusă din 2-5 persoane care să participe la conciliere[1].

După înregistrarea sesizării, în termen de 3 zile lucrătoare, organul competent (Inspectoratul Teritorial de Muncă, după caz, Ministerul Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale) desemnează delegatul său pentru participarea la concilierea conflictului colectiv de muncă şi convoacă părţile la procedura de conciliere într-un termen ce nu poate depăşi 7 zile lucrătoare de la data desemnării delegatului [art. 168 alin. (2) şi (3) din Legea nr. 62/2011].

Participarea celor trei părţi la conciliere satisface principiul tripartitismului, a dialogului social tripartit, care este desfăşurat între sindicate sau organizaţii sindicale, angajatori ori organizaţii patronale şi autorităţile administraţiei publice [art. 1 lit. d) din Legea nr. 62/2011].

Misiunea delegatului autorităţii publice este aceea *de a stărui ca părţile să acţioneze pentru a realiza concilierea*[2] şi stingerea conflictului de muncă. Aşadar, nu este un „judecător" care să hotărască soluţionarea conflictului colectiv, el are doar competenţa de a îndruma partenerii sociali cu privire la corectitudinea aplicării dispoziţiilor legale ce sunt puse în discuţie, precum şi cu privire la modalităţile ce există şi care pot fi folosite, pentru ca, în cele din urmă, să înceteze conflictul de muncă declanşat[3].

Susţinerile părţilor şi rezultatul dezbaterilor se consemnează într-un proces verbal, semnat de participanţi (părţile conflictului colectiv de muncă şi delegatul autorităţii publice). Procesul-verbal se întocmeşte în original, câte unul pentru fiecare participant.

În cazul în care, în urma dezbaterilor, se ajunge la un acord cu privire la soluţionarea revendicărilor formulate, conflictul se consideră încheiat (art. 172).

În cazul în care, acordul cu privire la soluţionarea conflictului colectiv de muncă este numai parţial, în procesul-verbal se vor

---

[1] Art. 170 din Legea nr. 62/2011.

[2] Art. 171 alin. (1) din Legea nr. 62/2011.

[3] *Al. Ţiclea*, op. cit., 2011, p. 262.

consemna revendicările asupra cărora s-a realizat acordul şi cele rămase nesoluţionate, împreună cu punctele de vedere ale fiecărei părţi referitoare la acestea din urmă (art. 173).

Rezultatele concilierii vor fi aduse la cunoştinţa angajaţilor de către cei care au făcut sesizarea pentru efectuarea concilierii (art. 174).

§2. Medierea conflictelor colective de muncă

Medierea conflictelor colective de muncă reprezintă o cale amiabilă de soluţionare cu celeritate a conflictelor colective de muncă şi de evitare a declanşării grevelor. Medierea este obligatorie numai dacă părţile, de comun acord, au decis acest lucru înainte de declanşarea grevei ori pe parcursul acesteia (art. 180 din Legea nr. 62/2011). Rolul hotărâtor de organizare şi desfăşurare acestor proceduri îl au mediatorii şi arbitrii. În aceste condiţii s-a prevăzut înfiinţarea *Oficiului de Mediere şi Arbitraj al Conflictelor Colective de Muncă, de pe lângă Ministerul Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale*. Modalitatea de înfiinţare, organizare şi funcţionare a Oficiului de Mediere şi Arbitraj al Conflictelor Colective de Muncă va fi reglementată prin hotărâre a Guvernului.

În doctrină s-a susţinut ideea, căreia ne raliem, că stabilirea procedurii de mediere şi arbitraj prin Hotărâre de Guvern şi nu prin lege este neconstituţională, întrucât regulile de procedură nu pot fi statuate prin reglementări de nivelul legislaţiei secundare (hotărâri de Guvern, ordin de ministru)[1].

Oficiul are în componenţă structuri teritoriale denumite Oficii de Mediere şi Arbitraj Teritoriale, denumite în continuare Oficii Teritoriale, stabilite pe regiuni, având competenţă de a media şi arbitra conflictele colective de muncă la nivel de unitate. Oficiile de Mediere şi Arbitraj se compun dintr-un număr de 45 de mediatori şi, respectiv, arbitri pentru fiecare oficiu – câte 15 propuşi de fiecare din partenerii sociali şi câte 15 propuşi de Ministerul Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale, autorizaţi pentru o perioadă

[1] *Al. Athanasiu*, op. cit., 2012, p. 135.

de 5 ani, dintre persoanele care îndeplinesc condiţiile prevăzute de Regulamentul de mediere şi arbitraj. În cadrul Oficiului de Mediere şi Arbitraj al Conflictelor Colective de Muncă sunt constituite corpul de mediatori şi corpul de arbitri ai conflictelor colective de muncă [art. 176 alin. (2) din Legea nr. 62/2011].

Potrivit dispoziţiilor *Legii nr. 192/2006 privind medierea şi organizarea profesiei de mediator* intrată în vigoare în 8 iunie 2008[1], *medierea reprezintă* o modalitate de soluţionare a conflictelor pe cale amiabilă, cu ajutorul unei terţe persoane specializate în calitate de mediator, în condiţii de neutralitate, imparţialitate, confidenţialitate şi având liberul consimţământ al părţilor (art. 1). Medierea nu este obligatorie, ci facultativă, părţile trebuie să consimtă la soluţionarea conflictului de muncă pe cale amiabilă, voinţa uneia dintre părţi nefiind suficientă. Rolul esenţial în mediere îi revine **mediatorului**, profesia de mediator putând fi exercitată numai de către persoanele care au dobândit această calitate [art. 12 alin. (4)]. Medierea poate avea ca **obiect** soluţionarea în tot sau în parte a litigiului.

Nu pot face însă obiectul medierii *drepturile strict personale*, cum sunt cele privitoare la statutul persoanei, precum şi orice alte drepturi de care părţile, potrivit legii, *nu pot dispune* prin convenţie sau prin orice alt mod admis de lege[2].

Referitor la dispoziţiile legale menţionate, până la modificarea prevederilor art. 73 alin. (2) din Legea nr. 192/2006 privind medierea şi organizarea profesiei de mediator prin Legea nr. 370/2009 era exclusă aplicarea procedurii medierii în materia conflictelor de drepturi, individuale şi colective, devenite conflicte individuale de muncă, pe considerentul care rezultă din prezumţia irefragabilă instituită de art. 38 C.muncii, potrivit căreia drepturile recunoscute

---

[1] M.Of. nr. 441 din 22 mai 2006. Legea a fost modificată prin Legea nr. 370/2009 (M.Of. nr. 831 din 3 decembrie 2009), O.G. nr. 13/2010 (M.Of. nr. 70 din 30 ianuarie 2010), Legea nr. 202/2010 (M.Of. nr. 714 din 26 octombrie 2010), Legea nr. 115/2012 (M.Of. nr. 462 din 9 iulie 2012).

[2] Art. 2 alin. (4) din Legea nr. 192/2006 privind medierea şi organizarea profesiei de mediator.

salariaţilor prin lege nu pot face obiectul renunţării de către aceştia, tranzacţiile având acest obiect, inclusiv prin limitarea exerciţiului drepturilor, fiind lovite de nulitate. Cu alte cuvinte, medierea conflictelor de drepturi era considerată de legiuitor ca fiind inadmisibilă pentru că scopul său vizează concilierea unor interese potrivnice prin tranzacţionarea drepturilor, ceea ce implică limitări reciproce la drepturi ale părţilor în conflict[1].

Prin noul act normativ menţionat, art. 73 alin. (2) a fost modificat astfel: „Dispoziţiile prezentei legi se aplică şi în medierea conflictelor de drepturi de care părţile pot dispune în cadrul conflictelor de muncă". Se constată deci intenţia legiuitorului din anul 2009 de a extinde procedura medierii şi la conflictele de drepturi, actualele conflicte individuale de muncă cu toate că redactarea textului de lege este defectuoasă şi ambiguă. Întrebarea care se ridică însă este dacă dispoziţiile menţionate pot fi conciliate cu cele ale art. 38 C.muncii, precum şi care sunt categoriile de conflicte de drepturi, respectiv conflicte individuale de muncă, ce pot fi soluţionate prin mediere. Ne raliem aceleiaşi opinii doctrinare care consideră că, pornind de la sensul sintagmei drepturi recunoscute prin lege salariaţilor înţeles ca drepturi conferite acestora atât prin lege, cât şi prin contractele colective de muncă, în actualul stadiu al legislaţiei drepturile consacrate prin negociere colectivă nu pot fi conciliate prin utilizarea medierii, ca formă de soluţionare amiabilă a unui conflict individual de muncă. În fapt, prin acceptarea medierii într-o asemenea situaţie, s-ar produce o nouă negociere, ceea ce ar transforma o procedură de soluţionare pe cale amiabilă a unui conflict individual de muncă într-o negociere colectivă deghizată.

În doctrină s-a exprimat şi opinia[2] potrivit căreia s-ar impune constituirea unui corp specializat de mediatori pentru toate conflictele de muncă, inclusiv a celor individuale de muncă, urmând astfel să se renunţe la aplicarea Legii nr. 192/2006 privind medierea şi organizarea profesiei de mediator. Unul dintre argumentele

---

[1] *Al. Athanasiu, M. Volonciu, L. Dima, O. Cazan*, Codul muncii. Comentariu pe articole, vol. II, Ed. C.H. Beck, Bucureşti, 2011, p. 290.
[2] Idem, p. 867.

aduse în susţinerea acestui punct este lipsa unui fundament raţional în instituirea a două categorii de persoane specializate în medierea conflictelor de muncă: *mediatori*, desemnaţi anual de ministrul Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale, pentru medierea conflicte colective de muncă (fostele conflicte de interese) şi *mediatori*, desemnaţi potrivit Legii nr. 192/2006 pentru medierea conflicte individuale de muncă (fostele conflicte de drepturi) care contribuie în egală măsură, prin participarea lor la procedura amiabilă, în calitate de terţi, la stingerea conflictului prin identificarea de soluţii acceptate de partenerii sociali. Un alt argument invocat în susţinerea acestei idei derivă din necesitatea unei pregătiri profesionale specializate în domeniul relaţiilor individuale şi colective de muncă a mediatorilor, condiţie ce va putea fi îndeplinită doar de persoanele care sunt specializate în acest domeniu având şi o calitate oficială în acest sens, respectiv să fie numite anual de către Ministerul Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale, cu acordul Consiliului Economic şi Social, la propunerea confederaţiilor sindicale şi patronale[1].

Considerăm însă că soluţia menţionată ar priva părţile relaţiei de muncă de posibilitatea, de opţiunea, de a-şi soluţiona neînţelegerile prin intermediului procedurii voluntare, reglementată expres prin dispoziţiile Legii nr. 192/2006, în care rolul esenţial revine mediatorului şi care prezintă avantaje de necontestat atât pentru părţi, cât şi pentru instanţele de judecată. Dintre aceste avantaje considerăm că se impun a fi amintite: costuri mai mici pentru că nu se datorează taxa de timbru, rezolvarea rapidă a disputei, flexibilitatea procedurii de mediere, implicarea activă şi nemijlocită a părţilor în procesul de mediere, confidenţialitatea medierii, asigurarea unui cadru privat de discuţii, relansarea relaţiilor dintre părţi prin obţinerea unei soluţii durabile, unanim acceptate, şanse mai mari ca părţile să ajungă la o înţelegere, degrevarea instanţelor de judecată, creşterea calităţii actului de justiţie, scăderea costurilor şi a cheltuielilor proprii instanţelor de judecată.

---

[1] *M. Gheorghe*, op. cit., p. 439-440.

Susţinem că interpretarea la care am achiesat referitoare la posibilitatea utilizării medierii numai în soluţionarea conflictelor colective este pe deplin aplicabilă şi în noul context legislativ.

Deşi în acest moment în sistemul de drept românesc medierea este un domeniu încă puţin abordat, avantajele utilizării acestei proceduri, inclusiv în materia care face obiectul analizei noastre, sunt de netăgăduit[1]. Astfel, recurgerea la mediator ar presupune

---

[1] Preocupări europene în privinţa medierii există de mulţi ani. Astfel, rolul crescând al judecătorului în a încuraja soluţionarea amiabilă a cauzei a fost subliniat la nivelul Consiliului Europei în cuprinsul mai multor recomandări ale Comitetului Miniştrilor: *Recomandarea nr. (81) 7 privind mijloacele de facilitare a accesului la justiţie* se prevede la punctul *3* că trebuie luate măsuri pentru facilitarea sau, după caz, încurajarea concilierii părţilor sau a soluţionării conflictelor pe cale amiabilă înainte de demararea procedurii judiciare sau pe parcursul unei proceduri deja iniţiate; *Recomandarea nr. (86) 12 privind măsurile de prevenire şi reducere a încărcăturii instanţelor* se prevede la obiectivul *1* încurajarea de către statele membre, în cazurile potrivite, a rezolvării pe cale amiabilă a diferendelor fie în afara sistemului judiciar, fie înainte sau în timpul procedurii judiciare. În acest scop, recomandarea arată că statele membre ar putea lua în considerare măsurile următoare: a) să prevadă, cu avantaje potrivite, proceduri de conciliere care, prealabil sau la începutul procedurii judiciare, ar avea drept scop rezolvarea litigiului; b) să încredinţeze judecătorilor, printre sarcinile lor principale, obligaţia de a căuta o soluţionare amiabilă a litigiului între părţi în toate cauzele în care este posibil, fie la începutul procedurii, fie în orice alt stadiu potrivit al acesteia; c) să consacre ca o obligaţie deontologică a avocaţilor sau să invite organele competente să le recunoască avocaţilor posibilitatea concilierii cu partea adversă înainte de a recurge la calea judiciară, ca şi în toate stadiile potrivite ale procedurii judiciare; *Recomandarea nr. (93) 1 privind accesul efectiv la justiţie al persoanelor aflate în situaţie de mare dificultate materială* se prevede la punctul *2a* ca una din soluţiile menite să faciliteze accesul efectiv la mijloacele alternative de soluţionare a litigiilor pentru persoanele paupere: dezvoltarea implicării organizaţiilor non-guvernamentale sau a asociaţiilor de întrajutorare a persoanelor aflate în situaţie de mare dificultate materială în formele para-judiciare de soluţionare a conflictelor, cum sunt medierea şi concilierea; *Recomandarea nr. (94) 12 privind independenţa, eficienţa şi rolul judecătorilor*, principiul *5* prevede printre responsabilităţile judecătorului încurajarea părţilor

să ajungă la o înţelegere amiabilă, acolo unde este aceasta este adecvat. Memorandumul explicativ care însoţeşte această recomandare arată următoarele: această responsabilitate subliniază importanţa rolului de conciliator deţinut de judecător în planul eficienţei justiţiei. Este funcţia naturală a judecătorului să asigure reconcilierea părţilor: discuţiile sunt mai bune decât litigiul. Oricum, judecătorii trebuie să îşi îndeplinească această sarcină cu tact şi bun simţ şi într-o aşa manieră încât imparţialitatea lor să nu fie pusă la îndoială.

Există de asemenea o serie de recomandări ale Comitetul Miniştrilor din cadrul Consiliului Europei cu referire specială la mediere: *Recomandarea nr. 98 (1) privind medierea în materie de familie* este aplicabilă mai ales în ceea ce priveşte divorţurile şi custodia copiilor. Medierea familială poate fi aplicată în orice litigiu dintre membrii aceleiaşi familii între care există fie legături de sânge, fie prin căsătorie, precum şi a celor între care există sau au existat legături de familie, aşa cum prevede legislaţia naţională, dar statele sunt libere să stabilească chestiunile sau cazurile specifice care pot fi soluţionate prin recurgere la medierea familială. Scopul acestui document nu este doar de a reduce încărcătura instanţelor, ci şi crearea unei soluţii mai bune şi acceptabile pentru părţi şi bunăstarea copiilor; *Recomandarea nr. 99 (19) privind medierea în materie penală* are scopul de a mări participarea activă a victimei şi a infractorului la procedurile penale. Recomandarea caută, pe de o parte, să recunoască interesul legitim al victimelor de a avea o voce puternică în a face faţă consecinţelor infracţiunii şi de a comunica cu infractorul, şi pe de altă parte, de a încuraja sentimentul răspunderii infractorului oferindu-i posibilitatea de a se reintegra şi de a se reabilita. Recomandarea oferă o definiţie a medierii în materie penală: aceasta reprezintă orice proces prin care victima şi infractorul au posibilitatea, dacă sunt de acord în mod liber, să participe în mod activ la soluţionarea problemelor care decurg din infracţiune cu ajutorul unui terţ imparţial (mediator); *Recomandarea nr. (2001) 9 privind căile alternative la litigiile dintre autorităţile administrative şi persoanele private* consacră mai multe soluţii care exclud tranşarea litigiului de către un judecător: recursul administrativ intern, concilierea, medierea, tranzacţia, arbitrajul; *Recomandarea nr. 2002 (10) privind medierea în materie civilă* defineşte medierea în domeniul civil: aceasta este un proces de rezolvare a disputei unde părţile negociază asupra obiectului disputat pentru a ajunge la o înţelegere cu asistenţa unuia sau mai multor mediatori. Pentru detalii a se vedea *C. Ignat, Z. Şuştac, C. Danileţ*, Ghid de mediere, Ed. Universitară, Bucureşti, 2008, p. 7, 8, 9.

cheltuieli financiare reduse, dar mai ales reducerea timpului de soluţionare a diferendelor şi obţinerea unui rezultat mulţumitor pentru toate părţile implicate, a unei soluţii reciproc convenabile, eficiente şi durabile. [art. 1 alin. (2)].

În cazul în care conflictul colectiv de muncă nu a fost soluţionat ca urmare a concilierii, iniţierea procedurii de mediere poate fi hotărâtă de către părţi, prin consens (art. 178). Este o procedură suplimentară facultativă, prin care se încearcă stingerea conflictului, ca urmare a înţelegerii părţilor, cu ajutorul unor persoane neutre – mediatori[1]. Dacă, în urma parcurgerii acestei proceduri, se ajunge la un acord legat de negocierea şi încheierea contractului/acordului colectiv, conflictul încetează. În caz contrar, există două posibilităţi:

- să se recurgă la arbitraj pentru stingerea conflictului colectiv de muncă;
- să fie declanşată greva.

§3. Arbitrajul conflictelor colective de muncă

Arbitrajul, ca şi medierea, reprezintă o cale amiabilă de soluţionare cu celeritate a conflictelor colective de muncă şi de evitare a declanşării grevei. Lege dialogului social, în art. 179, prevede că „pe întreaga durată a unui conflict colectiv de muncă, părţile aflate în conflict pot hotărî prin consens ca revendicările formulate să fie supuse arbitrajului Oficiului de Mediere şi Arbitraj al Conflictelor Colective de Muncă". Hotărârile arbitrale pronunţate de Oficiu sunt obligatorii pentru părţi, completează contractele colective de muncă şi devin executorii din momentul pronunţării lor. Această prevedere, însă, intră în vigoare la data de 1 februarie 2013, potrivit articolului unic pct. 1 din O.U.G. nr. 44/2012 privind modificarea art. 81 din Legea nr. 76/2012 pentru punerea în aplicare a Legii nr. 134/2010 privind Codul de procedură civilă[2].

---

[1] *Al. Ţiclea*, op. cit., 2011, p. 263.
[2] M.Of. nr. 606 din 23 august 2012.

Astfel, în cazul în care se recurge la arbitraj, declanşarea grevei nu mai este, din punct de vedere legal, posibilă.

§4. Lock-out-ul

Pornind de la aplicarea principiul egalităţii de tratament faţă de toţi salariaţii şi angajatorii, consacrat de art. 5 C.muncii, s-ar impune recunoaşterea dreptului patronilor la *lock-out*, simetric cu dreptul salariaţilor la grevă. Legea nr. 15/1991 şi Legea nr. 168/1999, aducând reglementări soluţionării conflictului de muncă, nu au conţinut prevederi referitoare la *lock-out*. De asemenea, nici Legea dialogului social nu reglementează, în prezent, această formă de grevă. Jurisprudenţa şi doctrina franceză au considerat *lock-out*-ul ca pe o ripostă la o grevă ilegală, în cazul în care o astfel de grevă a dezorganizat întreprinderea, astfel încât reluarea activităţii de către salariaţii negrevişti a fost imposibilă. *Lock-out*-ul constă în închiderea unităţii, a unei clădiri, a unui atelier sau a unui serviciu, ocazionată de izbucnirea unui conflict colectiv[1].

Lock-out-ul antrenează refuzul angajatorului de a pune instrumentele de muncă la dispoziţia salariaţilor şi de a-i plăti. Această măsură este luată în mod preventiv, pentru a înlătura posibilitatea izbucnirii unei greve sau ca răspuns la o grevă parţială cu efect dezorganizator la nivelul întreprinderii. Spre deosebire de şomajul tehnic, ea nu a fost luată pentru motive economice, ci pentru a exercita o presiune asupra salariaţilor. Numit şi „grevă patronală", *lock-out*-ul este adesea asemănat cu greva. Totuşi, el nu poate întruni caracteristicile unei greve, înţeleasă ca „o încetare colectivă şi voluntară a lucrului de către salariaţi", deoarece nu este vorba despre o acţiune concertată a mai multor angajatori, o acţiune exercitată în colectiv (decât în mod excepţional). *Lock-out*-ul s-ar putea justifica pe principiul simetriei, ca semn al egalităţii partenerilor sociali, numai atunci când, în replică la o grevă ilegală, patronii recurg la suspendarea unilaterală a contractelor individuale de

[1] *R. Radu, M. Neamţu*, Greva patronală (Lock-out-ul), în Revista de Ştiinţe Juridice/La Revue de Sciences Juridiques nr. 3/2006, p. 103-108.

muncă, prin închiderea temporară a unității și, implicit, prin neplata salariilor.

În unele state europene angajatorii recurg la *lock-out* ca o ripostă la greva declanșată de salariați, dar această măsură este considerată legală numai dacă sunt respectate anumite condiții și numai în anumite situații: de exemplu, atunci când, într-o fază pre-conflictuală, salariații își îndeplinesc în mod defectuos atribuțiile de serviciu; atunci când măsura se impune întrucât greva amenință să pericliteze ordinea și securitatea angajatorului, cu consecința nașterii riscului angajării răspunderii juridice a angajatorului; atunci când greva amenință funcționarea totală sau parțială a unității. În Statele Unite ale Americii, *lock-out*-ul se declanșează atunci când reprezentanții sindicatului resping ultima ofertă făcută de angajator în cadrul negocierilor colective și sunt de acord să reînceapă lucrul în aceleași condiții ca cele stipulate în contractul colectiv anterior, care a expirat sau urmează să expire în scurt timp. În acest caz, *lock-out*-ul este menit să-i determine pe reprezentanții salariaților să accepte oferta finală a angajatorului.

De lege ferenda, considerăm că este necesară reglementarea *lock-out*-ului în legislația noastră, deoarece tratarea numai a dreptului la grevă și a exercitării lui nu este echitabila pentru că nu doar comportamentul angajaților, ci și cel al angajatorilor/patronilor are consecințe pe plan social și juridic. Un alt argument în sprijinul legiferării dreptului la *lock-out* este consacrarea în art. 5 al Codului muncii, a principiului egalității de tratament între toți salariații și angajatorii. Totodată, Carta socială europeană revizuită, ratificată de România prin Legea nr. 74/1999, leagă dreptul de negociere colectivă de „dreptul lucrătorilor și al patronilor la acțiuni colective în caz de conflict de interese, inclusiv dreptul la grevă, sub rezerva obligațiilor care ar putea rezulta din convențiile colective în vigoare". Ori principiul simetriei ar impune recunoașterea dreptului patronilor la *lock-out* ca o posibilă acțiune, pe care o pot declanșa și în cazul unei greve ilegale.

Secţiunea a 8-a. Greva

§1. Dreptul la grevă

Pactul internaţional referitor la drepturile economice, sociale şi culturale, adoptată de Organizaţia Naţiunilor Unite la 16 decembrie 1956[1], proclamă, în art. 8 parag. 1 lit. d), dreptul la grevă, cu precizarea că acesta „trebuie exercitat conform legilor în fiecare ţară". *Carta socială europeană revizuită*, adoptată la Strasbourg, la 3 mai 1996[2], consacră în art. 6 parag. 4, dreptul lucrătorilor şi a patronilor de a iniţia acţiuni colective în cazul conflictelor de interese, inclusiv dreptul la grevă. În lumina acestui instrument, dreptul la grevă este considerat ca fiind un mijloc de asigurare a negocierii colective. Dreptul la grevă poate decurge şi din interpretarea *Convenţiei OIM nr. 87 din anul 1948 privind libertatea sindicală şi protecţia dreptului sindical*. Cu toate acestea, există opinii în doctrină care susţin că această convenţie nu consacră dreptul la grevă. Mai mult, nici preambulul Constituţiei OIM, nici Declaraţia de la Philadelphia nu fac referire la dreptul la grevă; niciun alt instrument al OIM nu se referă în mod expres la această instituţie. Prin urmare, este imposibilă deducerea existenţei acestui drept[3].

Dreptul la grevă se poate întemeia pe art. 3 din Convenţie, care dispune: „organizaţiile de muncitori şi patroni au dreptul să-şi elaboreze statutele şi regulamentele administrative, să-şi aleagă liber reprezentanţii, să-şi organizeze gestiunea şi activitatea şi să-şi formuleze programul de acţiune". Coroborat cu art. 10, care dispune: „termenul *organizaţie* înseamnă orice organizaţie de muncitori şi patroni având drept scop să promoveze şi să apere interesele muncitorilor sau patronilor", se poate accepta că se consacră

---

[1] Semnată de România la 27 iunie 1968 şi ratificată prin Decretul nr. 212/1974.

[2] Ratificată de România prin Legea nr. 74/1999 (M.Of. nr. 193 din 4 mai 1999).

[3] *I.T. Ştefănescu*, op. cit., 2010, p. 827.

dreptul la grevă. O organizaţie, a cărui scop este de a apăra drepturile şi de a promova interesele profesionale, economice şi sociale ale salariaţilor în relaţia cu angajatorul, este îndreptăţită să poată să facă uz de forma de protest cea mai eficientă în raport cu angajatorul – greva. În plus, de la adoptarea Convenţiei nr. 87/1948, în practica OIM restrângerile dreptului la grevă, în diverse situaţii au fost considerate ca inaplicabile.

Comitetul pentru Libertate Sindicală al Biroului Internaţional al Muncii a statuat că dreptul la grevă reprezintă: a) un drept fundamental al lucrătorilor; b) un mijloc legitim de apărare a intereselor economice şi sociale ale salariaţilor; c) unul din mijloacele esenţiale prin care lucrătorii şi organizaţiile lor îşi pot promova interesele. Cu privire la grevă, Comitetul a evidenţiat, de-a lungul timpului, următoarele aspecte:

- excluderea de la dreptul la grevă a salariaţilor din sectorul privat, care sunt în perioada de probă, este incompatibilă cu principiile libertăţii sindicale;
- grevele cu caracter integral politic şi grevele decise în mod sistematic cu mult timp înainte ca negocierile să aibă loc, nu intră în sfera principiilor libertăţii sindicale. Cu toate acestea, sindicatele ar trebui să poată să recurgă la greve de protest, în special atunci când au ca obiectiv criticarea politicilor economice şi sociale ale Guvernului;
- faptul că este declanşată o grevă pentru recunoaşterea unui sindicat este un interes legitim care poate fi apărat de lucrători şi de organizaţiile acestora;
- dreptul la grevă nu trebuie limitat doar la conflictele de muncă care, probabil, sunt rezolvate prin semnarea unui contract colectiv, lucrătorii şi organizaţiile acestora trebuie să-şi poată exprima într-un context mai larg, dacă este necesar, nemulţumirea privind problemele economice şi sociale care afectează interesele membrilor lor;
- interzicerea dreptului de declanşare a grevelor de către federaţii şi confederaţii sindicale nu este compatibilă cu Convenţia OIM nr. 87/1948;
- grevele la nivel naţional sunt legitime în măsura în care au obiective economice şi sociale şi nu obiective integral politice;

- interzicerea grevelor ar fi acceptabilă doar în cazul funcţionarilor publici care exercită autoritatea în numele statului sau al lucrătorilor din cadrul serviciilor esenţiale, în sensul strict al termenului, adică serviciile a căror întrerupere ar putea pune în pericol viaţa, siguranţa personală sau sănătatea unei părţi sau a întregii populaţii;

- principiul referitor la interzicerea grevelor în serviciile esenţiale şi-ar pierde sensul dacă o grevă ar fi declarată ilegală în una sau mai multe instituţii care nu prestează un „serviciu esenţial" în accepţiunea strictă a termenului, adică servicii a căror întrerupere ar pune în pericol viaţa, siguranţa personală sau sănătatea unei părţi sau a întregii populaţii; precizăm că pot fi considerate *servicii esenţiale*: sectorul spitalicesc; serviciile de electricitate; serviciile de alimentare cu apă; serviciile telefonice; controlul traficului aerian. Pe de altă parte, nu constituie *servicii esenţiale* în sensul strict al termenului: radioul şi televiziunea; sectorul petrolier şi porturile; sectorul bancar; serviciile computerizate pentru colectarea accizelor şi impozitelor; magazinele universale şi parcurile de distracţii; sectoarele metalifer şi minier; transporturile, în general; întreprinderile frigotehnice şi serviciile hoteliere; construcţiile, sectorul producţiei de automobile; activităţi agricole, aprovizionarea/distribuirea cu produse alimentare; monetăria, serviciile guvernamentale de tipărire; monopolurile de stat asupra alcoolului, sării şi tutunului; sectorul educaţiei, transportul orăşenesc şi serviciile poştale;

- obligaţia legală de a organiza un al doilea vot în favoarea declanşării grevei, dacă o grevă nu a avut loc într-o perioadă de trei luni de la exprimarea primului vot, nu reprezintă o încălcare a libertăţii sindicale;

- o dispoziţie legală care ar permite fiecărei părţi să solicite unilateral intervenţia autorităţii publice în domeniul muncii pentru rezolvarea conflictului colectiv poate submina efectiv dreptul lucrătorilor de a declanşa greva şi nu promovează negocierea colectivă voluntară;

- impunerea arbitrajului obligatoriu este acceptabilă doar în cazul grevelor din serviciile esenţiale, în sensul strict al termenului, şi în cazurile de criză naţională acută;

- angajarea forţelor armate sau a altor grupuri de persoane pentru a îndeplini activităţile care a u fost suspendate ca urmare a unui conflict de muncă poate fi justificată – dacă greva în cauză este legală – doar de nevoia de a asigura funcţionarea serviciilor sau industriilor a căror suspendare ar duce la o criză acută;
- interzicerea generală a grevelor poate fi justificată doar în cazul unei crize naţionale acute şi pentru o perioadă determinată de timp.

În *Franţa şi Italia* se admite în mod normal existenţa dreptului la grevă, în baza prevederilor constituţionale. De asemenea, acest drept este recunoscut şi în ţările ale căror acte fundamentale recunosc libertatea de asociere (Anglia, Germania), precum şi alte ţări ca Belgia şi Olanda. În S.U.A., în sectorul public, dreptul la grevă este, de regulă, interzis. Numai câteva state permit greva anumitor categorii de funcţionari publici. Ca urmare, legea de la nivelul fiecărui stat instituie pentru rezolvarea conflictelor colective din sectorul public, medierea, cercetarea de fapt de către agenţia de resort şi arbitrajul.

În sectorul privat, majoritatea convenţiilor colective conţin, sub formă sau alta, o clauză de nedeclanşare a grevei. Multe clauze interzic, în linii mari, toate categoriile de greve pe durata existenţei unei convenţii, pe când altele interzic numai acele greve care s-ar declanşa ca urmare a refuzului angajatorului de a soluţiona plângerile formulate de salariaţi. Sunt şi clauze care, dimpotrivă, permit în mod expres, ca excepţie, declanşarea grevelor în cazul neîndeplinirii de către angajator a unei hotărâri arbitrale (cu privire la contractul colectiv în cauză)[1].

În *România*, greva a fost recunoscută după 1990, ca un mijloc legal, la care salariaţii au dreptul să recurgă ori de câte ori consideră că interesele lor profesionale, economice şi sociale le sunt încălcate. Art. 43 din Constituţie prevede, în mod expres, dreptul la grevă pentru apărarea acestor interese. Legea stabileşte condiţiile şi limitele exercitării acestui drept, precum şi garanţiile necesare asigurării serviciilor esenţiale pentru societate. În cazul funcţionarilor publici, dreptul la grevă este consacrat de art. 30 din

[1] *I.T. Ştefănescu*, op. cit., 2010, p. 828.

Legea nr. 188/1999 privind statutul acestor funcţionari, republicată[1]. Cu toate că textul Constituţiei se referă doar la „salariaţi", acest termen trebuie interpretat extensiv, referindu-se şi la funcţionarii publici. *De lege ferenda*, apreciem că s-ar impune utilizarea termenului consacrat în Uniunea Europeană de *lucrător*.

Potrivit art. 27 din Legea dialogului social, dreptul la grevă aparţine şi sindicatelor. De altfel, doctrina consideră sindicatul ca fiind titular al acestui drept[2]. În plus, dreptul la grevă este considerat corolarul firesc al dreptului la negociere colective. Un astfel de drept, consacrat prin Convenţia OIM nr. 98/1949 privind dreptul de organizare şi negociere colectivă, ar fi lipsit de conţinut dacă lucrătorii nu ar avea la îndemână instrumentul necesar pentru realizarea acesteia. În aceste condiţii, modul de exercitare a dreptului la grevă este însăşi *greva*. Aceste două noţiuni nu se confunda, fiind diferite, astfel: dreptul la grevă reprezintă facultatea recunoscută de lege lucrătorilor de a-şi valorifica sau apăra un anumit interes, iar greva reprezintă instrumentul juridic prin care se exercită acest drept la grevă.

În baza prevederilor constituţionale şi a art. 38 C.muncii, prin contractul colectiv sau prin cel individual de muncă nu se poate renunţa la dreptul la grevă. O astfel de clauză de renunţare este nulă. Prin urmare, greva nu constituie o manifestare de forţă a salariaţilor care este acceptată de lege, ci un drept constituţional care, în măsura exercitării sale, este intangibil. *Dreptul la grevă* implică şi interdicţia pentru celelalte subiecte de drept – altele decât salariaţii titulari – de a împiedica exercitarea acestui drept. Altfel spus, a consacra dreptul la grevă înseamnă şi adoptarea măsurilor legale spre a se asigura exercitarea sa efectivă[3].

Libertatea grevei presupune numai absenţa oricărei interdicţii cu privire la grevă, fără a fi consacrat neapărat interdicţia legală pentru celelalte subiecte de drept de a împiedica exercitarea acestui drept. În sistemul nostru constituţional, dreptul la grevă nu este condiţionat de dreptul la libera asociere sindicală, ci aceste drepturi

---

[1] M.Of. nr. 251 din 22 martie 2004.
[2] *Al. Ţiclea*, op. cit., 2011, p. 267.
[3] *I.T. Ştefănescu*, op. cit., 2010, p. 826.

sunt reglementate de sine-stătător [dreptul la grevă este reglementat de art. 43, iar dreptul la libera asociere sindicală este reglementat de art. 40 alin. (1) din Constituţie].

Cuvântul *„grevă"* derivă de la latinescul *grava*, care desemna terenul de la malul mării. Prin extensie, cuvântul a devenit numele unei pieţe din Paris, situată pe malul Senei. *Piaţa grevei* (devenită azi Place de l'Hôtel de Ville) va da numele său unor mişcări revendicative. Aici se reuneau cei aflaţi în căutarea unui loc de muncă, aşteptând oferte sau cei care solicitau condiţii mai bune de lucru. Sensul actual al cuvântului a apărut între anii 1845 şi 1848, având semnificaţia refuzului de a munci[1]. Conform practicii judiciare şi a doctrinei juridice franceze, *greva constituie orice încetare colectivă şi concentrată a muncii în vederea satisfacerii unor revendicări profesionale.* Ea este expresia existenţei unui conflict colectiv de muncă, dar nu se confundă cu acesta, ci este doar o modalitate a sa[2].

În doctrina belgiană, *greva este definită ca abţinerea colectivă şi concentrată a unui grup de salariaţi de a presta munca cu scopul imediat al opririi activităţii uneia sau a mai multor întreprinderi, făcând astfel de presiuni, fie asupra patronului, fie asupra unor terţi*[3]. Potrivit *Tribunalului federal elveţian*, greva constă în *refuzul colectiv al prestării muncii stabilite, în scopul obţinerii anumitor condiţii de muncă din partea patronului sau a unui grup de patron.*

În ţara noastră, în perioada interbelică, greva era definită ca un mijloc de constrângere întrebuinţat de lucrătorii constituiţi în sindicate, asupra patronilor pentru a-i sili să modifice conţinutul contractului. Prin noţiunea de „grevă" s-a *înţeles încetarea totală sau parţială a muncii de către salariaţi, în scopul obţinerii unor revendicări economice şi sociale legate de condiţiile de muncă, de plată a muncii şi de securitate socială.* O definiţie mai completă, similară majorităţii definiţiilor întâlnite în sistemele europene de drept, este următoarea: „greva reprezintă o încetare colectivă şi

[1] *Al. Ţiclea*, op. cit., 2011, p. 264.
[2] Ibidem.
[3] *Al. Ţiclea*, op. cit., 2011, p. 264.

voluntară a lucrului într-o unitate, realizată ca mijloc de presiune asupra angajatorului, astfel încât acesta să fie de acord cu revendicările salariaţilor".

Constituţia României consacră în art. 43 alin. (1) dreptul la grevă, care constituie un principiu fundamental al dreptului muncii[1]. Codul muncii defineşte *greva* în art. 234 alin. (2): „încetarea voluntară şi colectivă a lucrului de către salariaţi". În aceeaşi termeni, *greva* este definită şi de Legea dialogului social, în art. 181: „orice formă de încetare colectivă şi voluntară a lucrului într-o unitate". Cu toate că legea dialogului social face referire doar la „unitate", caracteristicile grevei sunt aceleaşi şi la nivelurile superioare acesteia. De aceea, deşi legea nu prevede, ar trebui să existe posibilitatea organizării grevelor şi la nivelurile superioare (cum ar fi la nivel naţional), de vreme ce *Comitetul pentru Libertate Sindicală*, care funcţionează pe lângă Biroul Internaţional al Muncii, a decis că „interzicerea dreptului de declanşare a grevelor de către federaţii şi confederaţii nu este compatibilă cu Convenţia nr. 87", iar grevele la nivel naţional sunt legitime în măsura în care au obiective economico-sociale şi nu obiective integral politice[2].

Având în vedere considerentele de mai sus, putem concluziona că *greva* poate fi definită ca fiind: *„încetarea colectivă şi voluntară a lucrului pe durata desfăşurării conflictului de muncă, utilizată ca mijloc de presiune asupra angajatorilor, astfel încât aceştia să fie de acord cu revendicările profesionale, economice şi sociale ale salariaţilor susţinute cu ocazia negocierii contractelor/acordurilor colective de muncă".*

§2. Trăsăturile grevei

Din definiţia de mai sus rezultă principalele *trăsături* ale grevei, şi anume: este un drept individual, dar şi colectiv; reprezintă o încetare colectivă a lucrului; este o încetare voluntară a lucrului; încetarea poate interveni numai pe durata desfăşurării

[1] *I.T. Ştefănescu*, op. cit., 2010, p. 826.
[2] *Al. Ţiclea*, op. cit., 2011, p. 264.

conflictului de muncă; scopul grevei constă în determinarea angajatorului să accepte revendicările salariaţilor susţinute cu ocazia negocierii contractelor/acordurilor de muncă.

În continuare vom sublinia câteva aspecte cu privire la trăsăturile grevei: a) dreptul la grevă aparţine fiecărui salariat, dar se exercită în mod colectiv, prin încetarea colectivă a muncii; b) deşi dreptul la grevă este de esenţă individual, aparţinând fiecărui salariat, exercitarea acestui drept, încetarea lucrului, nu este posibilă decât în colectiv, de către o colectivitate de salariaţi. Astfel, pentru a declara grevă trebuie să se întrunească numărul necesar de salariaţi pentru a înceta colectiv munca, întreruperea efectivă a acesteia; c) încetarea lucrului este *voluntară*, deoarece este consecinţa voinţei libere a salariaţilor care vor să participe la grevă. Nu este necesară vreo autorizare prealabilă administrativă sau din partea angajatorului, dar nici de intervenţia unor terţi pentru împiedicarea unei acţiuni greviste; d) în aceste condiţii, greva este limitată în timp, neputând fi declanşată oricând, ea poate interveni pe durata desfăşurării conflictului ca urmare a neînţelegerii partenerilor sociali cu ocazia negocierii contractelor/acordurilor colective de muncă. Rezultă că, în afara unui conflict, nu este posibilă declanşarea grevei, dacă totuşi se întâmplă, aceasta va fi ilegală; aceeaşi finalitate o va avea şi dacă nu au fost epuizate posibilităţile de soluţionare a conflictului colectiv de muncă prin procedurile obligatorii prevăzute de lege[1]. Însă, o astfel de limitare a grevei este în contradicţie cu principiile şi deciziile *Comitetului pentru Libertate Sindicală* al Biroului Internaţional al Muncii, care a statornicit: „dreptul la grevă nu ar trebui limitat doar la conflictele industriale care este probabil să fie rezolvabile prin semnarea unui contract colectiv, lucrătorii şi organizaţiile acestora ar trebuie să-şi poată exprima într-un context mai larg, dacă este necesar, nemulţumirea prin problemele economice şi sociale care afectează interesele membrilor lor". În aceste condiţii, sindicatele din România au sesizat în multe rânduri Organizaţia Internaţională a Muncii, care a invitat Guvernul României, cu consultarea partenerilor sociali, să ia măsurile necesare pentru a pune legislaţia şi practica

[1] Art. 182 din Legea nr. 62/2011.

sa în conformitate cu normele Organizaţiei[1]. În doctrină s-a propus, *de lege ferenda*, să se extindă posibilitatea declanşării grevei şi pe parcursul existenţei contractului colectiv de muncă din unitate şi să se reglementeze expres posibilitatea şi condiţiile declanşării grevei la nivel naţional, sector de activitate sau la nivel de grup de unităţi; e) greva reprezintă instrumentul juridic aflat la îndemâna salariaţilor pentru a-l determina pe angajator să accepte propunerile lor legate de condiţiile de muncă, salarizare etc., cu ocazia negocierii contractelor/acordurilor colective de muncă.

§3. Formele grevei

În ceea ce priveşte clasificarea grevelor, aceasta poate fi realizată în funcţie de mai multe criterii.

➢ **În funcţie de participarea salariaţilor**, grevele pot fi:

- *greve totale* – la care participă întreg personalul unităţii;
- *greve parţiale* – la care participă numai o parte a acestui personal.

➢ **În funcţie de durata lor**, grevele pot fi:

- *greve nelimitate în timp* – care durează până la soluţionarea revendicărilor salariaţilor;
- *greve limitate* – declarate pe o anumită perioadă de timp, aşa cum este greva de avertisment pe maximum 2 ore sau greva de solidaritate de până la o zi.

➢ **În funcţie de respectarea prevederilor legale**, grevele pot fi clasificate în:

- *greve legale* – declarate şi desfăşurate cu respectarea prevederilor prevăzute de Legea dialogului social;
- *greve nelegale* – declarate şi desfăşurate cu încălcarea prevederilor legale, cum ar fi *grevele spontane* sau *neorganizate*. Intră în această categorie grevele în care nu sunt implicate sindicatele sau reprezentanţii salariaţilor, ori cele care nu ai legătură cu conflictele generate de negocierea colectivă, dar şi cele care urmăresc obiective

[1] *Al. Ţiclea*, op. cit., 2011, p. 264.

politice sau sunt declarate de categorii de personal cărora le este interzis dreptul la grevă sau le este restricționat acest drept.

➢ **În funcție de organizatorii grevei**, grevele pot fi:

- *greve organizate/sindicale* – organizate de sindicatul reprezentativ;
- *greve nesindicale* – ocazionate de situații ad-hoc, imprevizibile și fără declararea grevei de avertisment.

➢ **În funcție de nivelul la care se declanșează conflictul de muncă**, acestea pot fi:

- *greva la nivel de unitate;*
- *greva la nivel de sector de activitate;*
- *greva la nivel național.*

Această clasificare are la bază nivelul la care se negociază și se încheie contractele colective de muncă.

În ceea ce privește declanșarea conflictelor de muncă la nivel de unitate, există mai multe situații, cum ar fi:

- angajatorul refuză să înceapă negocierea unui contract colectiv de muncă, în condițiile în care nu are încheiat un astfel de contract sau contractul colectiv de muncă anterior a încetat [art. 161 lit. a)];
- angajatorul sau organizația patronală nu acceptă revendicările formulate de angajați [art. 161 lit. b)];
- părțile nu ajung la o înțelegere privind încheierea unui contract sau acord colectiv de muncă până la data stabilită de comun acord pentru finalizarea negocierilor [art. 161 lit. c) și art. 163]:

a) angajatorul ori organizația patronală nu a răspuns la toate revendicările formulate;

b) angajatorul ori organizația patronală a răspuns, însă sindicatele ori reprezentanții salariaților nu sunt de acord cu punctul de vedere precizat.

La nivelurile superioare, pot fi declanșate conflictele de muncă, dacă:

- organizația patronală reprezentativă nu răspunde la toate revendicările formulate de către organizațiile sindicale sau reprezentanții salariaților, după caz (art. 163);

- organizaţia patronală răspunde în totalitate la revendicările formulate de către organizaţiile sindicale sau reprezentanţii salariaţilor, după caz, dar nu le acceptă [art. 161 lit. b) şi art. 163].

Potrivit art. 184 din lege, există trei categorii de grevă:

- de avertisment;
- de solidaritate şi
- propriu-zise.

3.1. Greva de avertisment

Potrivit art. 185 din Legea dialogului social, greva de avertisment nu poate avea o durată mai mare de două ore, dacă se face cu încetarea lucrului, şi trebuie, în toate cazurile, să preceadă cu cel puţin două zile lucrătoare greva propriu-zisă.

Din această prevedere rezultă următoarele:

- greva de avertisment cunoaşte două modalităţi: una presupune încetarea colectivă şi voluntară a lucrului, dar pe o durată de cel mult 2 ore, cealaltă, se desfăşoară fără încetarea lucrului;

- greva propriu-zisă nu poate fi declanşată decât după un termen minim de cel puţin 2 zile lucrătoare după greva de avertisment.

Rolul acestei greve, aşa cum ne indică şi denumirea, este de a avertiza angajatorul cu privire la neacceptarea revendicărilor lucrătorilor cu declanşarea grevei propriu-zise.

În cazul grevei de avertisment cu încetarea lucrului, trebuie avute în vedere următoarele condiţii prevăzute de lege:

- să fie epuizate posibilităţile de soluţionare a conflictului de muncă prin procedurile prevăzute de lege;

- să fi fost înştiinţat angajatorul cu cel puţin 2 zile lucrătoare înainte de declanşarea grevei;

- lucrătorii să-şi fi exprimat adeziunea la grevă în proporţia prevăzută de lege.

Şi în cazul grevei de avertisment fără încetarea lucrului, angajatorul trebuie înştiinţat asupra intenţiei de a declanşa greva.

3.2. Greva de solidaritate

Această formă de grevă este reglementată de art. 186 din Legea dialogului social, „în vederea susţinerii revendicărilor formulate de angajaţii din alte unităţi aparţinând aceluiaşi grup de unităţi sau sector de activitate". În acest caz, salariaţii nu au propriile revendicări faţă de angajatorul lor, ci sunt solidari cu alţi salariaţi, care se află în grevă pentru soluţionarea unor revendicări faţă de angajatorul lor.

Aşadar, greva de solidaritate prezintă următoarele *particularităţi*:

- poate fi declanşată fără nicio legătură cu negocierea colectivă, cu contractul colectiv de muncă sau cu vreun conflict de muncă a celor care recurg la această grevă, reprezentând o excepţie de la condiţiile grevei normale[1]:

- angajatorul nu are nicio culpă în declanşarea grevei de solidaritate şi este lipsit de mijloace de a evita această grevă;

- greva de solidaritate este reglementată ca un mijloc de acţiune strict sindicală, care poate conduce la fortificarea mişcării sindicale, la creşterea influenţei acesteia în societate;

- hotărârea de declarare a grevei poate fi luată numai de către organizaţiile sindicale reprezentative afiliate la aceeaşi federaţie sau confederaţie sindicală la care este afiliat sindicatul organizator al grevei iniţiale, prin urmare, hotărârea de declarare a grevei nu se ia de către reprezentanţii angajaţilor [art. 186 alin. (2)].

Textul de lege, care condiţionează declararea grevei de solidaritate de apartenenţa sindicatului ce declanşează o asemenea grevă la acelaşi grup de unităţi sau sector de activitate, a fost considerată ca neconstituţională, însă Curtea Constituţională a decis că această condiţie impusă de art. 186 alin. (1) din lege „se încadrează în dispoziţiile art. 43 alin. (2) din Constituţie. Legiuitorul este competent să stabilească limitele exercitării dreptului la grevă; or, declararea grevei de solidaritate în vederea susţinerii revendicărilor formulate de angajaţii din alte unităţi aparţinând aceluiaşi grup de unităţi sau sector de activitate este o asemenea limită de exercitare a dreptului de grevă, justificată de faptul că şi cei care declanşează o atare

[1] *Al. Ţiclea*, op. cit., 2011, p. 268.

grevă să aibă un minim interes profesional propriu de aparat, promovat sau susţinut. În caz contrar, angajatorul ar urmă să suporte pagube materiale determinate de interese profesionale de care este cu totul şi cu totul străin".

Legea stabileşte următoarele *condiţii* pentru a putea fi declanşată greva de solidaritate:

- hotărârea de declarare a grevei să fie luată de către organizaţiile sindicale reprezentative afiliate la aceeaşi federaţie sau confederaţie sindicală la care este afiliat sindicatul organizator al grevei iniţiale [art. 186 alin. (2)];
- angajatorul trebuie informat în scris cu cel puţin două zile lucrătoare înainte de data încetării lucrului;
- durata grevei de solidaritate nu poate depăşi o zi lucrătoare [art. 186 alin. (3)].

Precizăm că legea română nu reglementează greva de solidaritate cu salariaţii aflaţi în grevă din alte state membre ale Uniunii Europene.

➢ **Alte tipuri de greve**

3.3. Greva politică

Legea dialogului social face referire la această categorie de grevă, în art. 190 alin. (2), potrivit căruia: „greva nu poate urmări realizarea unor scopuri politice". Prin urmare, o astfel de grevă care urmăreşte realizarea unor scopuri politice este ilegală.

Amintim că, potrivit art. 158 din Lege, conflictele colective de muncă pot avea loc pentru apărarea intereselor colective cu caracter economic, profesional sau social, în legătură cu începerea, desfăşurarea şi încheierea negocierilor contractelor colective de muncă. Totodată, organizaţiile sindicale sunt constituite în scopul apărării intereselor promovării intereselor profesionale, economice şi sociale, precum şi al apărării drepturilor individuale şi colective ale salariaţilor [art. 214 alin. (1)], şi potrivit art. 2 alin. (1) şi (2) din Lege, sunt independente faţă de autorităţile publice, de partidele politice şi nu pot desfăşura activităţi cu caracter politic.

În derularea unei greve sunt implicaţi numai salariaţii şi angajatorii, nu şi statul sau partidele politice. În plus, într-o grevă politică, salariaţii acţionează ca cetăţeni, nu în calitate de lucrători. O grevă politică este ilicită şi datorită faptului că prejudiciază în mod injust pe angajator, întrucât, în realitate, nu este determinată de atitudinea lui faţă de salariaţii săi. În doctrină[1] se consideră că grevele profesionale ar fi şi politice sau, altfel spus, grevele politice au, adesea, ca suport raţiuni profesionale, grevistul îşi asumă riscul de a-şi pierde salariul pe perioada grevei şi pentru a participa la greva politică şi pentru motive care izvorăsc din dificultăţile sale economice, de viaţă.

Menţionăm faptul că, în principiu, criticarea autorităţilor publice, în cadrul unei greve, nu conferă acesteia un caracter politic. Însă, cererea de schimbare a autorităţilor executive, ori a unei autorităţi locale, are un evident caracter politic, deoarece vizează un organ public învestit potrivit procedurilor constituţionale. Prin urmare, caracterul politic al grevei începe acolo şi atunci când se solicită însăşi schimbarea autorităţilor legal învestite în stat la nivel naţional sau local. Cu atât mai mult are un caracter politic greva care urmăreşte schimbarea violentă a ordinii sociale, preluarea conducerii politice[2].

În situaţia în care o grevă are un caracter mixt, instanţa va aprecia de la caz la caz şi va hotărî în funcţie de obiectivul predominant al grevei, respectiv cel profesional sau cel politic. Caracterul profesional al mişcării greviste nu trebuie să fie absorbit de caracterul său politic.

3.4. Greva „demisie"

S-a încercat declanşarea unei asemenea greve în anul 1995 de către salariaţii Regiei Autonome RENEL în sistemul energetic naţional. În acest sistem, dreptul la grevă este restricţionat, greva fiind posibilă cu condiţia asigurării a cel puţin unei treimi din

[1] *Al. Ţiclea*, op. cit., 2011, p. 269.
[2] *I.T. Ştefănescu*, op. cit., 2010, p. 835.

activitate[1]. În 33 de centre din cele 37 ale regiei, 5.000 de salariaţi şi-au depus demisiile, urmând ca la expirarea termenului de preaviz, să înceteze raporturile de muncă. Prin acest act, sistemul electric naţional ar fi putut fi oprit, cu consecinţe dramatice pentru populaţie. Pe perioada preavizului, salariaţii au continuat să-şi presteze munca în condiţii normale, iar în urma negocierilor, a fost încheiat un protocol între sindicatele din RENEL şi Guvern, prin care conflictul a fost stins.

S-a pus problema dacă o astfel de grevă „demisie" este sau nu legală. Potrivit unei opinii, aceasta nu este legală, deoarece „demisia, potrivit legislaţiei muncii, este, prin definiţie, individuală"[2]. Însă, nu era vorba de o demisie colectivă, ci de una individuală, având în vedere că cei 5.000 de salariaţi notificarea individual angajatorului demisia. Astfel, nelegalitatea acestei greve nu putea fi generată decât prin nerespectarea condiţiilor legale de încetare colectivă a lucrului[3].

3.5. Greva judecătorilor

Potrivit art. 202 din Lege, judecătorii nu pot declara grevă. Totodată, art. 4 prevede că aceştia nu pot constitui şi/sau adera la o organizaţie sindicală. Astfel, ca şi reglementarea anterioară, art. 63 din Legea nr. 168/1999, textul legal este imperativ: *magistraţii nu pot declara grevă.*

Totuşi, în septembrie 2009, instanţele au suspendat toate activităţile, cu excepţia a câteva cauze: dosarele penale urgente şi cele civile care privesc plasamentul minorilor, protestând faţă de subfinanţarea justiţiei, retragerea sporurilor şi salarizarea magistraţilor (salarizare preconizată prin proiectul legii salarizării).

Neparticiparea la şedinţele de judecată echivalează cu oprirea lucrului, care fiind colectivă, îmbracă forma unei greve ilegale. Este o grevă ilegală deoarece judecătorii nu pot declara grevă.

---

[1] În Legea dialogului social, în art. 205 este prevăzută aceeaşi condiţie.
[2] *I.T. Ştefănescu*, op. cit., 2010, p. 834.
[3] *Al. Ţiclea*, op. cit., 2011, p. 270.

Ulterior, s-a afirmat că este vorba doar de un „protest împotriva subfinanţării sistemului judiciar".

3.6. Greva japoneză

În cazul unei astfel de greve, salariaţii poartă însemne de grevişti, însă munca nu este oprită în totalitate, salariaţii continuând lucrul cu intermitenţe.

În august 2008 a avut loc o astfel de grevă la Banca Comercială Română, unde salariaţii şi-au manifestat nemulţumirea faţă de programul de lucru, care „privează salariaţii de viaţa socială şi familială", de proiectul planului de concediere colectivă, precum şi de „inechităţile salariale şi diferenţele nejustificate între salariaţi".

O astfel de grevă s-a desfăşurat şi în iunie 2012, membrii Orchestrei Naţionale Radio au susţinut concertul de încheiere a stagiunii purtând banderole albe pe braţ, în semn de protest faţă de un nou regulament de evaluare şi salarizare[1].

3.7. Greva de zel

Aceste forme de greve au loc în domeniile în care salariaţii nu au voie să facă grevă, în vamă, în serviciile publice de taxe şi impozite, poştă, care constă în aplicarea scrupuloasă a instrucţiunilor de funcţionare şi a ordinelor de muncă, în vederea blocării activităţii unităţii. De exemplu, funcţionarii de la poştă pot cântări fiecare scrisoare, spre a verifica dacă valoarea timbrelor aplicate este corectă, blocând astfel traficul poştal.

3.8. Greva perlată

Aceste greve au loc atunci când, fără a se opri lucrul, salariaţii rămân la locul lor de muncă, însă activitatea se derulează într-un mod lent, ceea ce antrenează voit reducerea productivităţii muncii sau a randamentului, în general.

---

[1] (*http://www.agentiadecarte.ro/2012/06/greva-japoneza-a-orchestrei-nationale-radio/*)

3.9. Greva turnantă

Numită şi greva *în carouri*, prin care în mod alternativ şi succesiv se afectează un sector de activitate sau altul, o categorie de personal ori alta. În acest caz, munca nu este oprită concomitent de către toţi salariaţii, ci pe sectoare şi în mod eşalonat, potrivit unui program, afectându-se în aceste condiţii întreg randament al producţiei.

3.10. Greva tromboză (buşon)

Greva tromboză constă în încetarea lucrului la un anumit loc de muncă, cum ar fi instalaţie, utilaj, ambalaj etc., având rol cheie în linia de producţie, astfel încât afectează derularea întregului proces de muncă. În principiu, existenţa legală a dreptului la grevă face ca grevele să fie licite. Cu toate acestea, chiar dacă legea nu prevede în mod expres, sunt *ilicite* grevele de zel, perlate, turnate, tromboză, deoarece, în aceste cazuri, salariaţii îşi execută îndatoririle de serviciu cu încălcarea atribuţiilor lor.

Doctrina[1] susţine ideea, potrivit căreia, *este exclus ca, sub acoperirea exercitării dreptului la grevă, salariaţii, neoprind lucrul, să îşi execute munca în alte condiţii decât cele stabilite prin contractele lor de muncă.* Cu alte cuvinte, dacă salariaţii nu îşi exprimă nemulţumirea prin încetarea lucrului, nu este vorba despre grevă în sensul ei legal. Astfel că, forma în care se exprimă acest conflict de muncă în colectiv nu este conform legii. De aceea, aceste forme de greve au caracter ilegal.

O altă formă ilegală a acţiunii colective a salariaţilor, însă nepracticată în România, o poate constitui *„auto-satisfacerea" revendicărilor lor.* În această situaţie, salariaţii îşi modifică ei înşişi condiţiile de muncă sau programul de lucru, în conformitate cu cerinţele lor. Desigur, o astfel de acţiune are un caracter ilicit, deoarece salariaţii trebuie să-şi presteze munca în condiţii stabilite de angajator anterior. Nemulţumirile faţă de condiţiile impuse de angajator pot conduce la un conflict de muncă în cadrul negocierii

[1] *I.T. Ştefănescu*, op. cit., 2010, p. 834.

colective, inclusiv la grevă, însă aceştia nu „îşi pot face singuri dreptate", deoarece ar săvârşi abateri disciplinare.

Menţionăm faptul că, *refuzul salariaţilor de a efectua ore suplimentare, atunci când legea cere acordul lor, nu constituie grevă*, deoarece nu reprezintă o încetare colectivă a lucrului.

3.11. Greva foamei

Acest tip de grevă, fiind o formă extremă a acesteia, care, în sine, nu are un caracter ilicit. Greva foamei constă în încetarea voluntară a lucrului concomitent cu renunţarea de către greviştii la alimentarea organismelor lor.

Greva foamei declanşată de un singur salariat nu constituie o grevă în sensul art. 181 din Legea dialogului social, ci este asimilată unei abateri grave de la normele regulamentului intern, constând în absenţe nemotivate de la serviciu[1], iar angajatorul poate recurge la sancţiuni disciplinare, în această situaţie şi concedierea fiind justificată.

§4. Declanşarea grevei

4.1. Nivelurile la care se poate declanşa greva

Art. 181 din Lege defineşte greva ca fiind orice formă de încetare colectivă şi voluntară a lucrului într-*o unitate*. Din interpretarea acestui text normativ ar rezulta faptul că greva ar putea fi declanşată doar la nivel de unitate. În doctrină[2], însă, s-a susţinut ideea, conform căreia, chiar dacă Legea dialogului social nu prevede, greva îşi păstrează aceleaşi caracteristici şi la nivelurile superioare şi că ar trebui să existe posibilitatea organizării grevelor şi la nivelul grupului de unităţi şi la nivelul sectorului de activitate. Din moment ce contractele colective de muncă se negociază la nivel de unitate, de grup de unităţi şi la nivel de sector de activitate, este posibil ca şi greva să poată fi declanşată la aceste nive-

[1] C.A. Constanţa, decizia civilă nr. 258/CM/16.08.2007.
[2] *Al. Ţiclea*, op. cit., 2011, p. 264.

luri. Desigur, de regulă, greva se declanşează la nivel de unitate, întrucât la acest nivel se execută efectiv raporturile de muncă[1].

De aceeaşi părere este şi Comitetul pentru Libertatea Sindicală, care a decis că „interzicerea dreptului de declanşare a grevelor de către federaţii şi confederaţii nu este compatibilă cu Convenţia nr. 87" [2]. Comitetul pentru Libertatea Sindicală s-a exprimat şi în privinţa declanşării grevei la nivel naţional. Astfel, Comitetul a precizat că „declararea ilegalităţii unei greve naţionale care protestează împotriva consecinţelor sociale şi în domeniul muncii, ale politicii economice a guvernului şi interzicerea grevei, constituie o încălcare gravă a libertăţii sindicale". În plus, interzicerea grevei la nivel naţional „ar fi acceptabilă doar în cazul funcţionarilor publici sau al lucrătorilor din serviciile esenţiale, în sensul strict al termenului, adică serviciile a căror întrerupere ar putea pune în pericol viaţa, siguranţa personală sau sănătatea unei părţi ori a întregii populaţii". Grevele la nivel naţional sunt legitime în măsura în care au obiective economico-sociale şi nu obiective politice.

Legea dialogului social, în această privinţă, nu face nicio precizare. Totuşi, nicio interdicţie a unei astfel de greve nu este prevăzută în mod expres. Amintim faptul că, la acest nivel negocierea contractelor colective de muncă nu este posibilă. Cu toate acestea, susţinem ideea[3], potrivit căreia ar putea fi posibilă o grevă cu caracter naţional, în cazul în care s-ar pune de acord confederaţiile/federaţiile sindicale din toate sectoarele şi cu înştiinţarea prealabilă a tuturor unităţilor care fac parte din aceste sectoare, iar obiectivele unei astfel de greve ar putea să izvorască din intenţiile guvernamentale de a se modifica politica socială.

4.2. Condiţiile în care se poate declanşa greva

Potrivit art. 182 din Legea dialogului social, greva poate fi declarată dacă se îndeplinesc cumulativ următoarele *condiţii*:

---

[1] *I.T. Ştefănescu*, op. cit., 2012, p. 863.
[2] *Al. Ţiclea*, op. cit., 2011, p. 264.
[3] *I.T. Ştefănescu*, op. cit., 2012, p. 864.

a) să fi fost epuizate posibilităţile de soluţionare a conflictului colectiv de muncă prin procedurile obligatorii prevăzute de lege;

b) s-a desfăşurat greva de avertisment;

c) momentul declanşării grevei să se aducă la cunoştinţa angajatorilor de către organizatori cu cel puţin două zile lucrătoare înainte.

Referitor la aceste condiţii, facem următoarele precizări:

a) Pentru declanşarea legală a grevei *trebuie să fi fost îndeplinită procedura concilierii prealabile*. Practic, legea prin „procedurile obligatorii prevăzute de lege" se referă la procedura de conciliere, deoarece potrivit art. 168 alin. (1), procedura de conciliere este obligatorie. Astfel, greva se poate declanşa după o concediere nereuşită, pentru că dacă, în urma concilierii se ajunge la un acord cu privire la soluţionarea revendicărilor formulate, conflictul colectiv de muncă se consideră încheiat.

De asemenea, greva se poate declanşa şi după o conciliere şi după o mediere nereuşită, medierea fiind o posibilitate de soluţionare a conflictului colectiv de muncă facultativă.

Menţionăm faptul că declanşarea grevei după arbitraj nu este posibilă, întrucât hotărârea Comisie de arbitraj este obligatorie pentru părţi şi pune capăt conflictului de muncă.

b) Greva poate fi declarată *numai după desfăşurarea grevei de avertisment*. Potrivit reglementării anterioare, art. 44 din Legea nr. 168/1999, greva de avertisment trebuia, în toate cazurile să preceadă greva propriu-zisă cu cel puţin 5 zile. Doctrina susţinea că această obligaţie nu constituie o condiţie *sine qua non* declarării grevei propriu-zise[1]. Având în vedere că, reglementarea actuală înglobează această obligaţie în acelaşi text, în acelaşi articol, alături de celelalte două condiţii, îndeplinirea procedurii concilierii prealabile şi aducerea la cunoştinţa angajatorului cu cel puţin două zile lucrătoare înainte, considerăm că pentru a declara în mod legal o grevă, trebuie, în prealabil, să se desfăşoare greva de avertisment. În susţinerea acestei idei este şi interpretarea gramaticală a textului legal, în sensul că utilizarea particulei *„numai dacă"* conduce la

[1] *I.T. Ştefănescu*, op. cit., 2012, p. 832.

concluzia că această obligaţie constituie o condiţie necesară pentru a declara o grevă legală.

c) Această condiţie este prevăzută de lege atât pentru declanşarea grevei propriu-zise, cât şi pentru declanşarea grevei de solidaritate. O astfel de *notificare* reprezintă un mijloc de presiune asupra angajatorului pentru a-l face să accepte revendicările formulate de salariaţi. În doctrină s-a mai apreciat că acest termen de cel puţin două zile lucrătoare reprezintă, ca natură juridică, un termen de preaviz.

O altă condiţie pentru ca o grevă să fie declarată legală, conflictul de muncă trebuie să privească *aspecte ce ţin de negocierea colectivă*. În plus, greva va fi ilegală dacă s-ar declanşa pentru negocierea unor elemente interzise de lege ori dacă ar privi prerogative ale angajatorului expres prevăzute de lege sau ar fi vorba de interese culturale sau sportive ale salariaţilor[1]. Astfel, greva poate fi declarată numai pentru apărarea intereselor cu caracter profesional, economic şi social, ca înseşi sindicatele, în activitatea lor, greva nu poate urmări realizarea unor scopuri politice (art. 190). Pe durata în care revendicările formulate de angajaţi sunt supuse medierii ori arbitrajului, aceştia nu pot declanşa grevă sau, dacă greva este declanşată, aceasta se va suspenda (art. 188).

O altă condiţie pentru declanşarea grevei, pe care o instituie legea, alături de cele prevăzute de art. 182, este adoptarea unei *hotărâri de declarare a grevei*.

4.3. Hotărârea de declarare a grevei

Potrivit art. 183 alin. (1) din lege, hotărârea de a declara greva se ia de către organizaţiile sindicale reprezentative participante la conflictul colectiv de muncă, cu acordul scris a cel puţin jumătate din numărul membrilor sindicatelor respective. Prin urmare, pentru ca o grevă să fie considerată legală, aceasta trebuie să fie susţinută de cel puţin jumătate din membrii fiecărui sindicat participant la conflictul de muncă. Această cerinţă era prevăzută şi de reglementarea anterioară, art. 42 alin. (1) din Legea nr. 168/1999, text

[1] *Al. Ţiclea*, op. cit., 2011, p. 272.

care a fost criticat ca neconstituţional, întrucât poate da loc unor interpretări eronate, precum acea că la declanşarea grevei se impune să participe jumătate din numărul membrilor tuturor sindicatelor care au declanşat conflictul de interese. Or, această interpretare aduce atingere art. 43 din Constituţie, pentru că îngrădeşte şi condiţionează dreptul la grevă. Curtea Constituţională, examinând excepţia de neconstituţionalitate, a constatat că „textul de lege criticat reglementează una dintre condiţiile necesare exercitării dreptului la grevă, respectiv aceea a numărului de adeziuni ce trebuie întrunite pentru ca organele de conducere a sindicatelor să declare greva. Această cerinţă se referă la numărul membrilor de sindicat. Cât priveşte sindicatele, textul de lege nu arată decât că acestea trebuie să fie participante la conflictul de interese. Aşadar, potrivit art. 42 alin. (1) din Legea nr. 168/1999, declararea grevei va fi considerată ca fiind legală dacă va fi susţinută de cel puţin jumătate din membrii fiecărui sindicat participant la conflictul de interese care doreşte să iniţieze greva.

Competenţa stabilirii dacă sindicatul care a declarat greva întruneşte condiţiile prevăzute de lege pentru aceasta, respectiv dacă a parcurs etapa concilierii şi, eventual, a medierii, a încunoştinţat angajatorul cu cel puţin 48 de ore înainte cu privire la grevă, întruneşte numărul de adeziuni ale membrilor de sindicat şi urmăreşte apărarea intereselor cu caracter profesional, economic şi social, revine instanţei de judecată, ca un aspect ce ţine de aplicarea legii, iar nu de constituţionalitatea normelor de lege puse în discuţie"[1]. Prin urmare, pe lângă hotărârea organului de conducere a sindicatului, este nevoie de cea a majorităţii membrilor sindicatului respectiv. Nu este vorba de cel puţin jumătate din numărul total al salariaţilor din unitate, ci din numărul membrilor de sindicat.

În privinţa cerinţei legale ca declararea grevei sa fie luată *cu acordul majorităţii membrilor sindicatului*, s-a considerat că este excesivă şi împiedică în mod substanţial desfăşurarea unei greve. Curtea Constituţională a observat că „o atare condiţie este una de

[1] DCC nr. 1164/11.12.2007 referitoare la excepţia de neconstituţionalitate a dispoziţiilor art. 42 alin. (1) din Legea nr. 168/1999 privind soluţionarea conflictelor de muncă (M.Of. nr. 39 din 17 ianuarie 2008).

reprezentativitate, în sensul că greva să poată fi declanşată numai dacă există un consens al membrilor de sindicat. În lipsa unei asemenea condiţii de reprezentativitate, conducătorii sindicatelor ar putea declanşa sau, din contră, nu ar putea declanşa greve atunci când acestea s-ar impune"[1]. Pentru angajaţii *unităţilor în care nu sunt organizate sindicate reprezentative*, hotărârea de declarare a grevei se ia de către reprezentanţii angajaţilor, *cu acordul scris* a cel puţin unei pătrimi din numărul angajaţilor unităţii sau, după caz, ai subunităţii ori compartimentului [art. 183 alin. (2)].

S-a considerat că *forma scrisă* cerută pentru exprimarea acordului în vederea luării hotărârii de a declara greva încorsetează şi limitează exercitarea dreptului la grevă. Curtea Constituţională a arătat că „forma scrisă a acordului exprimat este şi un *instrumentum probationis* pentru a se putea demonstra legalitatea declanşării grevelor. În acest fel, acţiunile angajatorilor în faţa instanţelor judecătoreşti în vederea declarării ca ilegale a grevei vor avea şanse mult mai mici de succes. Rezultă, astfel, că o atare măsură este una de ocrotire şi garantare a dreptului la grevă"[2]. Hotărârea de a declara greva, cu dovada îndeplinirii condiţiilor prevăzute de lege, *se comunică* în scris angajatorului, în termen de cel puţin două zile lucrătoare înainte [art. 183 alin. (3)]. Hotărârea de declararea a grevei poate fi luată atât pentru declararea unei greve propriu-zise, cât şi a uneia de avertisment.

Pentru a se putea verifica condiţiile de legalitate a declarării grevei propriu-zise, organizatorii grevei de avertisment au obligaţia de a notifica conducerii unităţii forma grevei respective. Organizatorii trebuie să precizeze şi durata grevei, precum şi orice modificare a acesteia, tot în termen de cel puţin 2 zile lucrătoare înainte

---

[1] DCC nr. 574/04.05.2011 referitoare la obiecţia de neconstituţionalitate a dispoziţiilor Legii dialogului social în ansamblul sau, precum şi, în special, ale art. 3 alin. (1) şi (2), art. 4, art. 41 alin. (1), Titlul IV privind Consiliul Naţional Tripartit pentru Dialog Social, Titlul V privind Consiliul Economic şi Social, art. 138 alin. (3), art. 183 alin. (1) şi (2), art. 186 alin. (1), art. 202, art. 205, art. 209 şi art. 224 lit. a) din lege (M.Of. nr. 368 din 26 mai 2011).

[2] Ibidem.

de declanşarea grevei[1]. Aceste condiţii au făcut obiectul şi reglementării anterioare, şi anume art. 41 din Legea nr. 168/1999, care a fost criticat ca fiind neconstituţional, întrucât, prin aplicarea sa, negocierea şi încheierea unui contract colectiv de muncă la nivel de societate sunt împiedicate. Curtea Constituţională a constatat că „prevederea unor condiţii pentru exercitarea dreptului la grevă nu poate fi privită ca fiind contrară dispoziţiilor constituţionale care consacră acest drept ori celor care garantează dreptul la negocieri colective în materie de muncă şi caracterul obligatoriu al convenţiilor colective. Astfel, art. 43 din Constituţie prevede că legea stabileşte condiţiile şi limitele exercitării dreptului la grevă. Prin urmare, acesta nu este un drept absolut, astfel că exercitarea sa poate fi supusă unor condiţii pe care legiuitorul le consideră necesare pentru a asigura deopotrivă valorificarea atât a drepturilor salariaţilor, cât şi a drepturilor angajatorului, ca părţi ale conflictului de muncă.

De altfel, nici în contextul reglementărilor internaţionale dreptul la grevă nu apare ca un drept absolut. Astfel, art. 8 din Pactul internaţional referitor la drepturile economice, sociale şi culturale consacră dreptul la grevă, cu precizarea că acesta trebuie exercitat conform legilor din fiecare ţară"[2].

4.4. Categorii de persoane care nu pot declara grevă

Potrivit art. 202 din Legea dialogului social, nu pot declara grevă: procurorii, judecătorii, personalul militar şi personalul cu statut special din cadrul Ministerului Apărării Naţionale, al Ministerului Administraţiei şi Internelor, al Ministerului Justiţiei şi din instituţiile şi structurile din subordinea sau coordonarea acestora, inclusiv al Administraţiei Naţionale a Penitenciarelor, al Serviciului Român de Informaţii, al Serviciului de Informaţii Externe, al Serviciului de Telecomunicaţii Speciale, personalul

---

[1] *Al. Ţiclea*, op. cit., 2011, p. 273.

[2] DCC nr. 161/26.02.2008 referitoare la excepţia de neconstituţionalitate a dispoziţiilor art. 41 din Legea nr. 168/1999 privind soluţionarea conflictelor de muncă (M.Of. nr. 263 din 3 aprilie 2008).

angajat de forţele armate străine staţionate pe teritoriul României, precum şi alte categorii de personal cărora li se interzice exercitarea acestui drept prin lege.

Respingând excepţia de neconstituţionalitate a acestui text legal, Curtea Constituţională a arătat că „legiuitorul, în temeiul art. 43 alin. (2) din Constituţie, este singurul competent să stabilească sfera personalului care nu poate face grevă, respectiv să stabilească limite ale exercitării dreptului la grevă, desigur cu condiţia ca alegerea sa să fie justificată de apărarea ordinii de drept, a drepturilor şi libertăţilor fundamentale şi de protejarea intereselor naţionale"[1]. Prin urmare, interdicţia de a declara/participa la grevă are în vedere următoarele categorii de personal:

- *procurori şi judecători* – personal specializat în exercitarea puterii judecătoreşti;

- *militari* – prin cadre militare se înţelege cetăţenii români cărora li s-a acordat grad de ofiţer, maistru militar sau subofiţer, în raport cu pregătirea lor militară şi de specialitate[2]; în categoria cadrelor militare intră şi: soldaţii şi gradaţii profesionişti sau voluntari (în activitate), elevii şi studenţii instituţiilor militare de învăţământ[3];

- *personalul cu statut special din cadrul Ministerului Administraţiei şi Internelor* – poliţiştii, personalul Jandarmeriei Române, ce se compune din personal militar şi personal contractual[4];

- *personalul Serviciului Român de Informaţii* – se compune din cadre militare permanente şi salariaţi civili, care îndeplinesc atribuţii operative şi administrative[5];

---

[1] DCC nr. 574/04.05.2011 *supracit.*

[2] Art. 1 din Legea nr. 80/1995 privind statutul cadrelor militare (M.Of. nr. 155 din 20 iulie 1995).

[3] Legea nr. 384/2006 privind Statutul soldaţilor şi gradaţilor voluntari (M.Of. nr. 868 din 24 octombrie 2006).

[4] Art. 23 alin. (1) din Legea nr. 550/2004 privind organizarea şi funcţionarea Jandarmeriei Române (M.Of. nr. 1175 din 13 decembrie 2004).

[5] Art. 27 din Legea nr. 14/1992 privind organizarea şi funcţionarea Serviciului Român de Informaţii (M.Of. nr. 33 din 3 martie 1992).

- *personalul Serviciului de Informaţii Externe* – se compune din cadre militare, militari angajaţi pe bază de contract şi salariaţi civili[1];

- *personalul Serviciului de Telecomunicaţii Speciale* – este format din cadre militare şi salariaţi civili[2];

- *personalul angajat de forţele armate străine staţionate pe teritoriul României.*

În ceea ce priveşte *poliţiştii*, conform art. 45 alin. (1) lit. e), „poliţistului îi este interzis... să declare sau să participe la greve, precum şi la mitinguri, demonstraţii, procesiuni sau orice alte întruniri cu caracter politic". S-a susţinut că, prin excluderea categoriei sociale a poliţiştilor de la dreptul de a face grevă, textul de lege respectiv încalcă prevederile art. 43 din Constituţie. S-a arătat că dispoziţiile art. 43 alin. (2) din Legea fundamentală permit legii să stabilească anumite condiţii şi limite ale exercitării dreptului pentru anumite categorii salariale, dar nu prevăd nicidecum posibilitatea interzicerii sale. Curtea Constituţională, însă, a statuat că acest text este conform cu Legea fundamentală, arătând că:

„Legiuitorul constituant a recunoscut dreptul la grevă, în mod expres, numai salariaţilor. Regula este, deci, că dreptul la grevă aparţine salariaţilor. De la această regulă există o serie de excepţii, concretizate în dispoziţii legale prin care dreptul salariaţilor de a declanşa grevă este limitat. Exercitarea dreptului la grevă se realizează, aşa cum prevede art. 43 alin. (2) din Legea fundamentală, în condiţiile legii. Or, legiuitorul a instituit anumite interdicţii şi restrângeri ale dreptului la grevă, în scopul asigurării bunului mers al activităţii economico-sociale şi al garantării intereselor de ordin general. În acest spirit, apar ca fireşti şi pe deplin justificate interdicţiile instituite de legiuitorul români atât prin art. 45 alin. (1) lit. e) din Legea nr. 360/2002 privind Statutul poliţistului, supus controlului de constituţionalitate, cât şi prin art. 63 din Legea nr. 168/1999 privind soluţionarea conflictelor de muncă, care

---

[1] Art. 13 din Legea nr. 1/1998 privind organizarea şi funcţionarea Serviciului de Informaţii Externe (M.Of. nr. 511 din 18 octombrie 2000).

[2] Art. 12 alin. (1) din Legea nr. 92/1996 (M.Of. nr. 169 din 30 iulie 1996).

prevede că „Nu pot declara grevă: procurorii, judecătorii, personalul Ministerului Apărării şi al instituţiilor şi structurilor din subordinea sau coordonarea acestuia, personalul angajat de forţele armate străine staţionate pe teritoriul României, personalul militar şi funcţionarii publici cu statut special din cadrul Ministerului Internelor şi Reformei Administrative şi din instituţiile şi structurile din subordinea sau coordonarea acestuia (...)". Aşa cum susţine şi Avocatul Poporului în punctul de vedere transmis Curţii Constituţionale, o „asemenea reglementare este justificată de faptul că poliţiştii sunt funcţionari publici cu statut special, care îşi desfăşoară activitatea profesională în interesul şi în sprijinul persoanelor, al comunităţii şi al instituţiilor statului, exclusiv pe baza şi în executarea legii, astfel că încetarea activităţii acestora afectează un serviciu esenţial pentru societate, respectiv asigurarea ordinii publice".

Curtea reţine, în plus, că interdicţia exercitării dreptului la grevă nu pune această categorie socio-profesională în imposibilitatea de a-şi apăra interesele profesionale şi sociale, precum şi drepturile legitime. Astfel, poliţiştii au posibilitatea ca, prin intermediul Corpului Naţional al Poliţiştilor, să recurgă, pentru satisfacerea acestor interese, la mijloace amiabile de soluţionare a conflictelor de muncă în raporturile cu administraţia centrală, constând în conciliere, mediere şi arbitraj, fără însă a apela la grevă"[1].

De altfel, această interdicţie este conformă şi cu prevederile internaţionale:

- *Pactul internaţional cu privire la drepturile economice, sociale şi culturale*[2], care reglementează, în art. 8 alin. (1) lit. d), dreptul la grevă, exercitat în conformitate cu legile fiecărei ţări. Potrivit alin. (2) al aceluiaşi text, recunoaşterea dreptului la grevă nu împiedică stabilirea unor restricţii legale în exercitarea acestui

---

[1] DCC nr. 1225/20.12.2007 referitoare la excepţia de neconstituţionalitate a prevederilor art. 45 alin. (1) lit. e) din Legea nr. 360/2002 privind Statutul poliţistului (M.Of. nr. 100 din 8 februarie 2008).

[2] Adoptat de Adunarea Generală a Organizaţiei Naţiunilor Unite la 16 decembrie 1966, ratificat de România prin Decretul nr. 212/1974 (B.Of. nr. 146 din 20 noiembrie 1974).

drept de către membrii forţelor armate, ai poliţiei sau de către funcţionarii publici;

- *Convenţia OIM nr. 87/1948 privind libertatea sindicală şi protecţia dreptului sindical*[1] care prevede în art. 9 pct. 1: „măsura în care garanţiile prevăzute de prezenta convenţie se vor aplica forţelor armate şi poliţiei va fi determinată de legislaţia naţională";

- *Carta socială europeană revizuită*[2] care, la art. 5 teza a doua, dispune: „măsura în care garanţiile prevăzute în prezentul articol se vor aplica poliţiei va fi determinată prin legislaţia sau prin reglementarea naţională. Principiul aplicării acestor garanţii membrilor forţelor armate şi măsura în care ele se vor aplica acestei categorii de persoane sunt, de asemenea, determinate prin legislaţia sau prin reglementarea naţională".

În ceea ce priveşte normele UE, conform art. 153 alin. (5) TFUE, dreptul la grevă nu este reglementat în mod expres. De altfel, acest domeniu este exclus din preocupările sale de reglementare.

Menţionăm faptul că, alte legi organice pot interzice exercitarea dreptului la grevă şi altor categorii de personal, cum ar fi:

- membrii Corpului diplomatic şi consular[3];
- prefecţii şi subprefecţii[4].

---

[1] Ratificată de România prin Decretul nr. 213/1957 (B.Of. nr. 4 din 18 ianuarie 1958).

[2] Adoptată la Strasbourg la 3 mai 1996, ratificată de România prin Legea nr. 74/1999 (M.Of. nr. 193 din 4 mai 1999).

[3] Art. 50 alin. (1) lit. f) din Legea nr. 269/2003 privind Statutul Corpului diplomatic şi consular al României (M.Of. nr. 441 din 23 iunie 2003).

[4] Art. 13 din Legea nr. 340/2004 privind instituţia prefectului (M.Of. nr. 658 din 21 iulie 2004). Legea a fost republicată în 2008 (M.Of. nr. 225 din 24 martie 2008) şi ulterior modificată prin O.U.G. nr. 105/2009 (M.Of. nr. 668 din 6 octombrie 2009).

4.5. Categorii de persoane care pot declara grevă doar cu respectarea anumitor condiții prevăzute de lege

Art. 203-205 din Legea dialogului social, instituie câteva limitări privind exercitarea dreptului la grevă pentru anumite categorii de personal, astfel:

- *personalul din transporturile aeriene, navale, terestre de orice fel* – nu poate declara grevă din momentul plecării în misiune și până la terminarea acesteia (art. 203);
- *personalul îmbarcat pe navele marinei comerciale sub pavilion românesc* – nu poate declara grevă din momentul plecării în misiune și până la terminarea acesteia și cu respectarea normelor stabilite prin convențiile internaționale ratificate de statul român (art. 204);
- *în unitățile sanitare și de asistență socială, de telecomunicații, ale radioului și televiziunii publice, în transporturile pe căile ferate, în unitățile care asigură transportul în comun și salubritatea localităților, precum și aprovizionarea populației cu gaze, energie electrică, căldură și apă* – poate declara grevă cu condiția ca organizatorii grevei să asigure serviciile, dar nu mai puțin de o treime din activitatea normală (art. 205).

Referitor la categoriile de unități la care se referă art. 205, s-a considerat că ar trebui să vizeze numai sectorul spitalicesc, serviciile de electricitate, serviciile de alimentare cu apă, serviciile telefonice și controlul traficului aerian. Totodată, în acest ultim caz, s-a considerat că serviciile prestate prevăzute în art. 205 din lege se referă la asigurarea unei treimi din întreaga activitate a unităților în cauză, și nu la serviciile esențiale pe care acestea le asigură. Cu privire la această critică de neconstituționalitate, Curtea Constituțională a reținut că „acest text legal, atunci când se referă la asigurarea serviciilor, are în vedere desigur serviciile care fac obiectul de activitate al acelor unități, și nu alte categorii de activități pe care acestea le-ar putea desfășura (spre exemplu, activități administrative, umanitare etc.). Se asigură funcționarea unor servicii esențiale și de strictă necesitate în vederea apărării

ordinii de drept, a drepturilor şi libertăţilor fundamentale şi protejării intereselor naţionale"[1].

În plus, art. 51 alin. (2) din Legea nr. 51/2006 a serviciilor comunitare de utilităţi publice[2] prevede: „dreptul la grevă în sfera serviciilor de utilităţi publice vitale – alimentarea cu apă, canalizarea şi epurarea apelor uzate, salubrizarea, alimentarea cu energie termică, iluminatul public şi transportul public – este supus restricţiilor aplicabile ramurilor de activitate în care nu se poate declara grevă cu întreruperea totală a activităţii. În aceste cazuri, se asigură respectarea principiului continuităţii serviciului şi al serviciului minim şi se iau măsuri pentru asigurarea exploatării şi funcţionării în siguranţă a sistemelor şi pentru evitarea accidentelor cu impact ecologic sau asupra sănătăţii populaţiei. timpul conflictelor de muncă deschise şi pe perioada soluţionării".

§5. Hotărâri ale Curţii de Justiţie a Uniunii Europene

Viziunea desprinsă din normele UE referitor la corelarea dreptului la acţiuni colective, inclusiv la grevă, cu exercitarea libertăţilor economice este redată de jurisprudenţa CJUE, obligatorie pentru instanţele judecătoreşti din statele membre. Astfel, o importanţă deosebită în acest sens o au hotărârile *Viking*, cauza C-438/05 şi *Laval*, cauza C-341/05.

În cauza *„Laval"*, o societate de drept leton, al cărei sediu se afla în Riga, a detaşat în Suedia aproximativ 35 de lucrători pentru a lucra pe şantierele societăţii *„L&P Baltic Bygg AB"* (*„Baltic"*), societate de drept suedez al cărei capital era deţinut de Laval în special pentru construirea unei şcoli la Vaxholm. *„Laval"*, care semnase convenţii colective cu sindicatul leton al lucrătorilor din domeniul construcţiilor în Letonia, nu era ţinută de nicio convenţie colectivă încheiată cu *sindicatele suedeze*, care nu aveau niciun membru din cadrul personalului *Laval*. Aproximativ 65% din salariaţii letoni erau membri ai sindicatului lucrătorilor din domeniul

[1] DCC nr. 574/04.05.2011 *supracit.*
[2] M.Of. nr. 254 din 21 martie 2006.

construcţiilor în statul lor de origine. În iunie 2004, *„Laval"* şi *„Baltic"* pe de o parte, şi sindicatul suedez al lucrătorilor din sectorul construcţiilor şi lucrărilor publice, *„Byggnads"*, pe de altă parte, au iniţiat negocieri în vederea stabilirii salariilor lucrătorilor detaşaţi şi a aderării societăţii *„Laval"* la convenţia colectivă din sectorul construcţiilor. Cu toate acestea, nu s-a ajuns la niciun acord. *„Laval"* a semnat în lunile septembrie şi octombrie convenţii colective cu sindicatul leton din domeniul construcţiilor.

La 2 noiembrie 2004, a început blocarea şantierului de la Vaxholm. Aceasta blocare a constat în special în împiedicarea livrării de mărfuri pe şantier, în instalarea de pichete de grevă şi în interzicerea intrării pe şantier a lucrătorilor letoni, precum şi a vehiculelor. *„Laval"* a solicitat ajutorul forţelor de poliţie, care i-au comunicat că, deoarece acţiunea colectivă se desfăşura cu respectarea reglementărilor naţionale, nu le era permis să intervină, nici să înlăture obstacolele fizice care împiedicau accesul pe şantier. Ulterior, sindicatul suedez al lucrătorilor electricieni s-a alăturat mişcării cu o acţiune de solidaritate, care a avut ca efect împiedicarea instalatorilor electrici să furnizeze servicii către *„Laval"*. Aceste sindicate nu aveau niciun membru în cadrul personalului societăţii *„Laval"*. Ca rezultat al întreruperii lucrărilor pe şantier pe o anumită perioadă, Baltic a fost declarată în faliment, iar lucrătorii detaşaţi s-au întors în Letonia. La 7 decembrie 2004, *„Laval"* a sesizat instanţa cu o acţiune îndreptată împotriva *„Byggnads"*, *„Byggettan"* şi *„Elektrikerna"*, care urmărea ca atât blocarea, cât şi acţiunea de solidaritate care a afectat toate şantierele sale să fie declarate ilegale şi să se dispună încetarea acestora. *„Laval"* a solicitat de asemenea obligarea acestor organizaţii sindicale la repararea prejudiciului suferit.

Instanţa naţională a hotărât suspendarea cauzei şi a întrebat CJUE dacă art. 18 şi 56 TFUE, precum şi Directiva 96/71/CE se opun posibilităţii ca organizaţiile sindicale să încerce, printr-o acţiune colectivă, să constrângă o întreprindere străină care detaşează lucrători în Suedia, să aplice o convenţie colectivă suedeză.

În cauza *„Viking"*, societate de drept finlandez, a fost un operator important de transport cu feribotul. Aceasta exploatează şapte nave, printre care se numără şi Rosella, care asigură, sub

pavilion finlandez, legătura maritimă între Tallinn (Estonia) şi Helsinki (Finlanda). FSU, un sindicat finlandez al marinarilor, are aproximativ 10.000 de membri. Membrii echipajului Rosella au aderat la acest sindicat. FSU este afiliat la ITF, care este o federaţie internaţională de sindicate ale muncitorilor angajaţi în sectorul transporturilor, cu sediul în Londra (Regatul Unit). ITF reuneşte 600 de sindicate stabilite în 140 de state diferite. Una dintre principalele politici aplicate de către ITF este campania sa de luptă împotriva pavilioanelor de complezenţă. Principalele obiective ale acestei politici sunt, pe de o parte, stabilirea unei legături reale între pavilionul unei nave şi naţionalitatea proprietarului şi, pe de altă parte, protecţia şi îmbunătăţirea condiţiilor de muncă ale echipajelor navelor sub pavilion de complezenţă. ITF consideră că o navă este înregistrată sub pavilion de complezenţă atunci când proprietatea efectivă şi controlul navei se află într-un alt stat decât acela al pavilionului sub care este înmatriculată. Potrivit politicii ITF, numai sindicatele stabilite în statul în care se află proprietarul efectiv al unei nave au dreptul să încheie acorduri colective privind această navă. Această campanie de luptă împotriva pavilioanelor de complezenţă se concretizează în boicoturi şi alte acţiuni de solidaritate între lucrători. Atât timp cât Rosella arborează pavilionul finlandez, *„Viking"* este obligată, în temeiul dreptului finlandez şi al convenţiei colective de muncă aplicabile, să plătească echipajului salarii la acelaşi nivel cu salariile practicate în Finlanda. Or, salariile alocate echipajelor estoniene sunt inferioare salariilor de care beneficiază echipajele finlandeze. Exploatarea navei Rosella a fost deficitară din cauza concurenţei directe a navelor estoniene care asigură aceeaşi legătură în schimbul unor costuri salariale mai reduse. Faţă de posibilitatea înstrăinării navei, *„Viking"* a preferat, schimbarea pavilionului acesteia prin înregistrarea ei fie în Estonia, fie în Norvegia, pentru a putea încheia o nouă convenţie colectivă cu un sindicat stabilit în unul dintre aceste state.

În conformitate cu dreptul finlandez, *„Viking"* a notificat uniunii FSU şi echipajului navei Rosella decizia sa de a schimba pavilionul navei. În cursul întâlnirilor ce au avut loc ulterior notificării, FSU şi-a exprimat în mod clar opoziţia faţă de un astfel de proiect.

La 4 noiembrie 2003, FSU a trimis un mesaj electronic către ITF, în care i-a adus la cunoştinţă decizia societăţii *„Viking"* cu privire la schimbarea pavilionului navei Rosella. Acest mesaj conţinea în plus precizarea că „proprietatea efectivă a navei Rosella se află în Finlanda şi că FSU îşi menţine dreptul de negociere cu *„Viking"*. Aceasta din urmă a solicitat ITF să transmită această informaţie tuturor sindicatelor afiliate şi să le solicite acestora să nu negocieze cu *„Viking"*. La 6 noiembrie 2003, ITF a adresat sindicatelor afiliate o circulară (denumită în continuare „circulara ITF") prin care le cerea să nu participe la negocieri cu *„Viking"* sau cu *„Viking Eesti"*, considerând că sindicatele afiliate vor urma această recomandare în temeiul principiului solidarităţii între sindicate. La data de 17 noiembrie 2003, convenţia încheiată între societatea Viking şi FSU a încetat, datorită împlinirii termenului pentru care fusese încheiată. În acest context, FSU a anunţat intenţia de declanşare a grevei, în cazul în care *„Viking"* refuză: (i) să angajeze un număr de opt salariaţi pentru a presta munca pe nava Rosella şi (ii) să renunţe la proiectul de schimbare a pavilionul navei. Cu toate acestea, Viking a acceptat numai prima din revendicările FSU. După mai multe negocieri eşuate, la data de 18 august 2004, *„Viking"* a sesizat Curtea supremă de Justiţie (Regatul Unit), cu o acţiune prin care solicita să se constate că acţiunea formulată de ITF şi de FSU este contrară normelor UE, să se dispună retragerea circularei ITF, iar FSU să fie obligată la a nu aduce atingere drepturilor de care beneficiază *„Viking"* în temeiul dreptului Uniunii Europene.

Prin Hotărârea din 16 iunie 2005, instanţa menţionată a admis cererea formulată de *„Viking"* pentru motivul că acţiunea colectivă, precum şi ameninţările cu acţiunea colectivă ale ITF şi ale FSU impuneau restricţii privind libertatea de circulaţie precum şi privind libera prestare a serviciilor. La 30 iunie 2005, ITF şi FSU au declarat apel împotriva acestei hotărâri la instanţa de trimitere. În susţinerea apelului lor, acestea au subliniat, printre altele, că dreptul sindicatelor de a recurge la o acţiune colectivă în vederea menţinerii locurilor de muncă constituie un drept fundamental recunoscut prin Tratatul CE, care prevedea: *„Comunitatea şi statele membre, conştiente de drepturile sociale fundamentale*

precum cele enunţate în Carta socială europeană semnată la Torino la 18 octombrie 1961 şi în Carta comunitară a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor adoptată în 1989, au ca obiective promovarea ocupării forţei de muncă, îmbunătăţirea condiţiilor de trai şi de muncă, permiţând armonizarea acestora în condiţii de progres, o protecţie socială adecvată, dialogul social, dezvoltarea resurselor umane care să permită un nivel ridicat şi durabil al ocupării forţei de muncă şi combaterea marginalizării".

Cu privire la aceste situaţii de fapt, CJUE, însărcinată de instanţele naţionale să răspundă la întrebările preliminare adresate, a decis următoarele:

- în principiu, nu este exclusă o acţiune colectivă iniţiată de un sindicat sau de o grupare de sindicate împotriva unei întreprinderi pentru a o determina să încheie o convenţie colectivă al cărei conţinut este de natură a o descuraja să exercite libertatea de circulaţie a lucrătorilor (pct. 55 din Cauza *Viking* C-438/05);

- declanşarea grevei sau a altei acţiuni colective, nu poate justifica o încălcare a libertăţii de circulaţie a lucrătorilor ori serviciilor decât dacă acţiunea sindicatului constituie o ultimă modalitate de a-şi apăra interesele. Ca urmare, judecătorul naţional este obligat să verifice dacă sindicatul nu dispunea şi de alte mijloace apte să determine o negociere colectivă cu respectivul angajator, mijloace care să fie mai puţin restrictive pentru libertatea de circulaţie a lucrătorilor şi serviciilor;

- o grevă declanşată de un sindicat dintr-un stat membru gazdă pentru a garanta lucrătorilor detaşaţi din alt stat membru condiţii de muncă la un anumit nivel nu poate fi justificată:

a) dacă greva urmăreşte aplicarea unor norme sociale mai mari decât cerinţele stabilite de Directiva nr. 96/71/CEE privind detaşarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii transnaţionale;

b) dacă negocierea vizând salariile minime care se deosebeşte a fi impusă angajatorului, din alt stat membru, s-ar grefa pe un cadru normativ naţional lipsit de astfel de reglementări ori de precizia şi accesibilitatea necesare, făcând excesiv de dificilă sau chiar imposibilă determinarea unui anumit salariu minim care ar urma să fie respectat de către angajator.

Această soluţie a CJUE, ce se pronunţă asupra unor probleme majore, cum este greva, cu toate că nu este competentă în această materie, este greu de acceptat, întrucât libertăţile de natură economică prevalează asupra unor drepturi sociale atunci când o acţiune colectivă/greva a intrat în coliziune cu libertăţile respective[1].

§6. Desfăşurarea grevei

6.1. Drepturile şi obligaţiile părţilor pe parcursul desfăşurării grevei

Greva se declanşează la data anunţată prin hotărârea de declararea a grevei cu cel puţin două zile înainte, în afara cazurilor de suspendare temporară a grevei. Astfel, organizatorii grevei nu pot amâna declanşarea grevei la o altă dată decât cea anunţată sau să o suspende pe o anumită perioadă decât reluând toată procedura de declanşare a conflictelor colective de muncă, cu excepţia cazurilor de suspendare temporară a grevei conform legii [art. 197 alin. (4)].

6.2. Libertatea grevei

Potrivit art. 234 alin. (2) C.muncii, participarea salariaţilor la grevă este *liberă*. Niciun salariat nu poate fi constrâns să participe sau să nu participe la o grevă. În acelaşi sens, Legea dialogului social prevede în art. 191 alin. (1): participarea la grevă este liberă. Nimeni nu poate fi constrâns să participe la grevă sau să refuze să participe.

Prevederile de mai sus consacră dreptul oricărui salariat de a participa la grevă în mod liber, de a refuza participarea la aceasta, de a se retrage când doreşte, să adere la un conflict de muncă[1]. Potrivit art. 218 alin. (1), constituie infracţiune şi se pedepseşte conform legii fapta persoanei care, prin ameninţări ori prin

[1] *I.T. Ştefănescu*, op. cit., 2010, p. 844.
[1] *Al. Ţiclea*, op. cit., 2011, p. 277.

violenţe, împiedică ori obligă un angajat sau un grup de angajaţi să participe la grevă ori să muncească în timpul grevei. Pe durata unei greve declanşate într-o unitate pot înceta activitatea şi angajaţii unor subunităţi sau compartimente care nu au participat iniţial la declanşarea conflictului colectiv de muncă [art. 191 alin. (2)]. Astfel, legea prevede posibilitatea aderării la grevă a unor salariaţi care nu au participat iniţial la declanşarea conflictului de muncă. Menţionăm că, în această situaţie revendicările nu pot fi altele sau mai multe decât cele prevăzute iniţial, şi anume cele care au determinat declanşarea grevei.

6.3. Organizarea sau participarea la grevă cu respectarea legii nu reprezintă o încălcare a obligaţiilor de serviciu

Codul muncii stabileşte în art. 235 faptul că participarea la grevă, precum şi organizarea acesteia cu respectarea legii nu reprezintă o încălcare a obligaţiilor salariaţilor şi nu pot avea drept consecinţă sancţionarea disciplinară a salariaţilor grevişti sau a organizatorilor grevei. În acelaşi sens, Legea dialogului social dispune în art. 196: participarea la grevă sau organizarea acesteia, cu respectarea dispoziţiilor legii, nu reprezintă o încălcare a obligaţiilor de serviciu ale angajaţilor şi nu atrage posibilitatea sancţionării în niciun fel a acestora. Această regulă nu se aplică dacă greva este declarată ilegală.

Textele legale respective pot fi interpretate în sensul că greviştii sau organizatorii grevei nu pot fi traşi la răspundere, deoarece nu există nicio încălcare a vreunei obligaţii de serviciu. Însă, dacă greva este declarată ilegală, atunci organizarea şi participarea la grevă reprezintă încălcare a obligaţiilor de serviciu şi atrage răspunderea juridică. În practica judiciară[2] s-a decis că iniţierea sau participarea la desfăşurarea unei greve, fără respectarea dispoziţiilor legale care reglementează procedurile declanşării acesteia, constituie o abatere disciplinară care justifică desfacerea contractului de muncă, respectiv concedierea[3]. În acelaşi sens, s-a consi-

[2] *Al. Ţiclea*, op. cit., 2011, p. 278.
[3] Trib. Bucureşti, Secţia a IV-a civilă, decizia nr. 1173/1993.

derat că dacă prin hotărâre definitivă s-a stabilit caracterul ilegal al grevei organizată de un lider sindical, grevă ce a generat şi mari pagube materiale, măsura concedierii acelui salariat este legală[1]. Tot astfel, art. 1 din Convenţia OIM nr. 135/1971 privind protecţia reprezentanţilor lucrătorilor în întreprinderi şi înlesnirile ce se acordă acestora prevede că „reprezentanţii lucrătorilor trebuie să beneficieze de o protecţie eficace împotriva oricăror măsuri care i-ar putea prejudicia, inclusiv desfacerea contractului de muncă, şi care ar avea drept cauză calitatea sau activităţile lor de reprezentanţi ai lucrătorilor, apartenenţa sindicală sau participarea la activităţi sindicale, *în măsura în care acţionează potrivit legilor*, convenţiilor colective sau altor aranjamente convenţionale în vigoare. Prin urmare, atâta timp cât aceştia acţionează conform legii, vor beneficia de o protecţie, inclusiv împotriva concedierii.

6.4. Drepturile salariaţilor participanţi la grevă

Principalul efect al participării salariaţilor la grevă îl constituie suspendarea contractului individual de muncă sau a raportului de serviciu. Potrivit art. 51 alin. (1) lit. f) C.muncii, participarea la grevă este un caz de suspendare din iniţiativa salariatului. Legea nr. 62/2011, însă, prevede în art. 195 alin. (1) că pe toată durata participării la grevă contractul individual de muncă sau raportul de serviciu, după caz, al angajatului se suspendă de drept. În literatura de specialitate s-a apreciat faptul că prevederile Legii nr. 62/2011 ar trebui aplicate cu prioritate, ca reglementare ulterioară Legii nr. 40/2011. Totuşi, menţionăm faptul că prevederile Codului muncii sunt mai logice, atâta vreme cât participarea la grevă este o manifestare de voinţă a salariatului. Potrivit art. 195 alin. (1) teza a II-a din Lege, participanţilor la grevă, pe toată durata acesteia, li se menţin drepturile la asigurări de sănătate, chiar dacă contractul individual de muncă se suspendă. Din redactarea textului rezultă că, pe perioada suspendării, se menţin doar drepturile de asigurări de sănătate, dacă greva este legală, angajaţii nebeneficiind de vechime în muncă (stagiu de cotizare).

[1] Trib. Bucureşti, Secţia a III-a civilă, decizia nr. 1047/1993.

Potrivit reglementării anterioare, art. 54 alin. (3) din Legea nr. 168/1999, pe durata grevei, salariaţii îşi menţin toate drepturile ce decurg din contractul individual de muncă, cu excepţia drepturilor salariale, beneficiind de drepturi de asigurări sociale. Potrivit Legii nr. 62/2011, pe parcursul grevei, nu numai drepturile salariale se suspendă, ci şi celelalte drepturi, cu excepţia celor de asigurări de sănătate. Se constată, deci, intenţia legiuitorului din anul 2011 de a diminua drepturile salariaţilor participanţi la grevă şi de a restrânge indirect posibilitatea acestora de a declara grevă. În legătură cu acest aspect, considerăm că se impune şi este necesară reglementarea unei protecţii din acest punct de vedere a salariaţilor participanţi la grevă în scopul garantării libertăţii sindicale şi a mijloacelor de soluţionare a conflictelor colective de muncă. Apreciem că o soluţie, în acest sens, ar fi să se revină la prevederile anterioare ale Legii nr. 168/1999.

Sub imperiul actualei reglementări, nimic nu se opune, însă, ca organizaţia sindicală, ai cărei membrii sunt participanţii la grevă, să acorde acestora indemnizaţii, din fondurile proprii pentru a le acoperi acestora veniturile salariale de care nu mai beneficiază, sindicatele având dreptul de a-i susţine financiar pe membrii lor, participanţi la grevă, în temeiul principiului libertăţii sindicale şi al independenţei lor patrimoniale. Considerăm, însă, că vor continua să subziste alte drepturi, cum sunt dreptul la negociere colectivă [art. 157 alin. (1)], dreptul la acţiuni colective, dreptul de a fi reprezentaţi de către sindicatele reprezentative sau de către reprezentanţii aleşi ai angajaţilor, în relaţiile cu angajatorii, inclusiv în faţa instanţelor judecătoreşti, în cazurile în care solicită încetarea grevei ca ilegală. De asemenea, salariaţii participanţi la grevă îşi păstrează funcţia şi locul de muncă.

6.5. Drepturile salariaţilor care nu participă la grevă

Potrivit art. 192 alin. (1) din Legea dialogului social, angajaţii care nu participă la grevă îşi vor continua activitatea. De asemenea, salariaţii care renunţă la grevă îşi pot relua munca. După cum s-a mai subliniat, participarea la grevă este absolut liberă, nimeni nu poate fi constrâns să participe sau să refuze o asemenea participare.

Este firesc ca cei ce nu participă la grevă să poată să-şi continue activitatea, beneficiind astfel de salariu. Desigur, se poate continua activitatea numai dacă aceasta este posibilă. O atare posibilitate există atunci când greva celorlalţi salariaţi nu paralizează întreaga activitate a unităţii, când munca celor care nu au intrat în grevă este independentă de rezultatele celor care au încetat munca. Posibilitatea continuării activităţii, modalităţile concrete ale acesteia, vor trebui stabilite de conducerea unităţii şi reprezentanţii celor care, nefiind în grevă, vor să lucreze fără întrerupere[1].

Considerăm că, în situaţia în care, salariaţii, ce nu participă la grevă, sunt împiedicaţi să-şi continue lucrul, aceştia au dreptul la salariu. Dacă greva este declarată nelegală, aceste sume pot fi incluse în despăgubirile solicitate de angajator de la organizatorii grevei nelegale. Conform art. 192 alin. (2), angajaţii aflaţi în grevă trebuie să se abţină de la orice acţiune de natură să împiedice continuarea activităţii de către cei care nu participă la grevă. Fapta persoanei care, prin ameninţări ori prin violenţe, împiedică ori obligă un angajat sau un grup de angajaţi să participe la grevă ori să muncească în timpul grevei constituie infracţiune şi se pedepseşte conform legii [art. 218 alin. (1)].

6.6. Obligaţii ale organizatorilor grevei şi ale conducerii unităţii

Potrivit art. 193 alin. (1) din Legea dialogului social, *„organizatorii grevei au obligaţia că pe durata acesteia să protejeze bunurile unităţii şi, împreună cu conducerea unităţii, să asigure funcţionarea continuă a utilajelor şi a instalaţiilor a căror oprire ar putea constitui un pericol pentru viaţa sau pentru sănătatea oamenilor"*. Organizatorii grevei şi conducerea unităţii vor stabili modalităţile concrete prin care vor aduce la îndeplinire prevederile de mai sus. În cazul unei neînţelegeri, soluţia va fi dată de către instanţă[2]. Prin expresia legală *„ar putea constitui un pericol"*, legiuitorul a vizat acele utilaje şi instalaţii în ale căror prescripţii de

[1] *Al. Ţiclea*, op. cit., 2011, p. 278.
[2] Idem, p. 279.

utilizare şi funcţionare se prevede în mod precis că oprirea lor constituie un pericol pentru siguranţa sau sănătatea oamenilor dacă nu se iau anumite măsuri speciale expres prevăzute în aceste prescripţii tehnice (C.A. Constanţa, Secţia civilă, sentinţa nr. 38/C/2003). Neîndeplinirea acestei obligaţii sau îndeplinirea ei necorespunzătoare constituie cauză de nelegalitate pentru declararea şi pentru desfăşurarea grevei[1].

Pe durata grevei *conducerea unităţii nu poate fi împiedicată să îşi desfăşoare activitatea de către angajaţii aflaţi în grevă* sau de organizatorii acesteia [art. 194 alin. (1)]. Astfel, organizatorii grevei sau cei care participă la grevă trebuie să se abţină de la orice acţiune menită să încalce acest drept al angajatorului. Nerespectarea acestei obligaţii constituie contravenţie şi se pedepseşte conform legii [art. 217 alin. (1) lit. e)]. Legea prevede că nici conducerea unităţii *nu poate încadra alţi angajaţi care să îi înlocuiască pe cei aflaţi în grevă* [art. 194 alin. (2)]. În acelaşi sens este şi art. 83 lit. a) C.muncii, care dispune: contractul individual de muncă poate fi încheiat pentru o durată determinată numai în următoarele cazuri: a) înlocuirea unui salariat în cazul suspendării contractului său de muncă, cu excepţia situaţiei în care acel salariat participă la grevă...". În consecinţă, niciun salariat care participă la grevă nu poate fi înlocuit de către un alt salariat angajat cu contract individual de muncă pe perioadă determinată. În plus, *salariaţi care participă la o grevă legală nu pot fi concediaţi*, întrucât potrivit art. 59 lit. b) C.muncii, este interzisă concedierea salariaţilor pentru exercitarea, în condiţiile legii, a dreptului la grevă şi a drepturilor sindicale.

În timpul grevei *organizatorii acesteia continuă negocierile cu conducerea unităţii*, în vederea soluţionării revendicărilor care formează obiectul conflictului colectiv de muncă. În cazul în care organizatorii grevei şi conducerea unităţii ajung la un acord, conflictul colectiv de muncă este închis şi greva încetează [art. 197 alin. (1) şi (2)].

---

[1] *I.T. Ştefănescu*, op. cit., 2012, p. 839.

6.7. Posibilitatea demisiei în timpul grevei

Legea nu reglementează în mod expres dacă şi în ce condiţii se poate demisiona în timpul grevei de către diferite categorii de salariaţi. Doctrina[1] a apreciat că pot exista mai multe situaţii care pot fi soluţionate astfel:

- *salariaţi care au funcţii de conducere şi care nu participă la grevă* – aceştia pot demisiona ca reacţie la atitudinea greviştilor sau fără o astfel de motivaţie, demisie care este posibilă cu respectarea prevederilor legale, respectiv notificarea în scris a angajatorului şi cu respectarea termenului de preaviz de 45 de zile lucrătoare;

- *salariat care participă la grevă* – nu pot demisiona, deoarece nu îşi pot exercita efectiv munca pe durata preavizului, datorită participării la grevă; cu excepţia situaţiei în care participantul la grevă îşi reia lucrul alături de salariaţii care nu participă la grevă în vederea efectuării preavizului;

- *salariaţii care nu participă la grevă, dar nu lucrează, independent de voinţa lor* – din punct de vedere legal, aceşti salariaţi pot demisiona; mai mult decât atât, întrucât ipoteza pe care o avem în vedere nu se regăseşte printre cazurile de suspendare a contractului individual de muncă, apreciem că termenul de preaviz va curge de la momentul notificării denunţării unilaterale a contractului de către angajat.

6.8. Suspendarea grevei

Cum am subliniat anterior, greva se va declanşa la data anunţată în prealabil, astfel că organizatorii grevei nu vor putea amâna sau suspenda greva decât în cazurile de suspendare temporară a grevei [art. 197 alin. (4)]. Faţă de reglementarea anterioară, când potrivit art. 55 din Legea nr. 168/1999, conducerea unităţii putea solicita curţii de apel suspendarea grevei, dacă prin aceasta s-ar fi pus în pericol viaţa sau sănătatea oamenilor, reglementarea actuală prevede că greva poate fi suspendată doar prin acordul organizatorilor grevei şi a angajatorului. Prin urmare,

---

[1] Ibidem.

aceştia pot conveni asupra suspendării pe perioada negocierilor. Dacă negocierile eşuează, greva va fi reluată, însă, fără a mai fi necesară parcurgerea etapelor procedurale preliminare prevăzute de lege [art. 197 alin. (3)].

6.9. Încetarea grevei

Greva poate înceta prin mai multe modalităţi:

Încetarea grevei prin renunţare. Potrivit art. 189 din Legea dialogului social, în situaţia în care, după declanşarea grevei, mai mult de jumătate din numărul angajaţilor, care au hotărât declararea grevei, renunţă în scris la grevă, aceasta încetează.

Încetarea grevei prin acordul părţilor. Potrivit art. 197 alin. (1) şi (2), organizatorii grevei continuă negocierile cu conducerea unităţii, în vederea soluţionării revendicărilor, iar în cazul în care nu se ajunge la un acord, conflictul colectiv de muncă este închis şi greva încetează. Acordul poate fi parţial sau total. În cazul acordului total, părţile s-au înţeles asupra tuturor revendicărilor care au făcut obiectul conflictului de muncă, prin urmare, greva încetează. Acordul este parţial atunci când priveşte doar o parte dintre revendicările formulate de grevişti, iar altele rămân nesoluţionate. Un astfel de acord nu va avea ca efect juridic încetarea grevei, decât în situaţia în care organizatorii grevei renunţă la celelalte revendicări.

Încetarea grevei prin hotărâre judecătorească. Art. 198 din lege dispune: „dacă angajatorul apreciază că greva a fost declarată sau se derulează cu nerespectarea legii, acesta se va putea adresa tribunalului în a cărui circumscripţie se află unitatea în care s-a declarat greva cu o cerere prin care se solicită instanţei încetarea grevei". Tribunalul va fixa termen pentru soluţionarea cererii de încetare a grevei, care nu poate fi mai mare de două zile lucrătoare de la data înregistrării acesteia, şi dispune citarea părţilor (art. 199). Conform art. 200, tribunalul va examina cererea prin care se solicită încetarea grevei şi pronunţă de urgenţă o hotărâre prin care,

după caz: a) respinge cererea angajatorului; b) admite cererea angajatorului şi dispune încetarea grevei ca fiind ilegală. Hotărârile pronunţate de tribunal sunt definitive, fiind supuse numai apelului[1]. Tribunalul şi curtea de apel soluţionează cererea sau, după caz, recursul, potrivit procedurii prevăzute pentru soluţionarea conflictelor colective de muncă. În cazul în care dispune încetarea grevei ca fiind ilegală, instanţa, la cererea celor interesaţi, poate obliga organizatorii grevei şi angajaţii participanţi la greva ilegală la plata despăgubirilor (art. 201).

Greva poate fi declarată ilegală în următoarele situaţii:

- nu a fost adus la cunoştinţa angajatorilor da către organizatori cu cel puţin două zile lucrătoare înainte (art. 182);
- nu au fost epuizate posibilităţile de soluţionare a conflictului colectiv de muncă prin procedurile obligatorii prevăzute de lege;
- nu s-a desfăşurat greva de avertisment;
- angajatorului nu i-a fost comunicată hotărârea de a declara greva în termen de cel puţin două zile lucrătoare înainte [art. 183 alin. (3)];
- hotărârea de a declara greva nu s-a luat de către organizaţiile sindicale reprezentative participante la conflictul colectiv de muncă, cu acordul scris a cel puţin jumătate din numărul membrilor sindicatelor respective, iar dacă nu sunt organizate sindicate reprezentative, cu acordul scris a cel puţin unei pătrimi din numărul angajaţilor unităţii sau, după caz, ai subunităţii ori compartimentului (art. 183);
- se urmăresc scopuri politice [art. 190 alin. (2)];
- salariaţii aflaţi în grevă nu s-au abţinut de la orice acţiune de natură să împiedice continuarea activităţii de către cei care nu participă la grevă [art. 192 alin. (2)];
- organizatorii grevei nu au asigurat funcţionarea continuă a utilajelor şi a instalaţiilor a căror oprire ar putea constitui un pericol pentru viaţa sau pentru sănătatea oamenilor [art. 193 alin. (1)];
- conducerea unităţii a fost împiedicată să îşi desfăşoare activitatea de către angajaţii aflaţi în grevă sau de organizatorii acesteia [art. 194 alin. (1)];

---

[1] Text legal ce va intra în vigoare de la data de 1 februarie 2013.

- nu se asigură serviciile esenţiale, constituind mai puţin de o treime din activitate, astfel încât să nu pună în pericol viaţa şi sănătatea oamenilor şi să asigure funcţionarea instalaţiilor în deplină siguranţă (art. 205 şi 206);
- greva are loc în intervalul dintre momentul plecării în misiune şi până la terminarea acesteia, dacă aceasta este declanşată de personalul din transporturile aeriene, navale, terestre de orice fel (art. 203);
- încalcă convenţiile internaţionale ratificate de statul român, dacă greva are loc pe navele marinei comerciale sub pavilion românesc (art. 204);
- greva a fost declanşată pe durata medierii ori arbitrajului (art. 188);
- hotărârea de a declara grevă de solidaritate a fost luată de către organizaţiile sindicale reprezentative care nu sunt afiliate la aceeaşi federaţie sau confederaţie sindicală la care este afiliat sindicatul organizator [art. 186 alin. (2)];
- greva de solidaritate a avut o durată mai mare de o zi lucrătoare [art. 186 alin. (3)];

În cazurile în care declanşarea şi participarea la grevă se realizează conform legii, instanţa, în principiu, nu poate să substituie aprecierea sa celei a greviştilor cu privire la caracterul întemeiat al revendicărilor în cauză[1]. În practică, s-a precizat că: „motivele de nelegalitate a unei greve prevăzute de lege sunt de natură formală, nefăcându-se referire la criteriile de analiză a gradului de îndreptăţire a salariaţilor de a face greva sau la justeţea ori caracterul deplasat al revendicărilor greviştilor". Ca urmare, „nu instanţa de judecată este cea care poate fi chemată să statueze în afara sau în lipsa unui temei juridic". Astfel, „*...legiuitorul nu a înţeles să confere instanţei de judecată posibilitatea de a aprecia cât este puţin şi cât este mult*, respectiv care este punctul unde poate fi întâlnit echilibrul dintre oferta patronatului şi cererea salariaţilor..." (Trib. Argeş, Secţia civilă, sentinţa nr. 315/CM/09.04.2008). Şi doctrina apreciază că *nu interesează jurisdicţia muncii fondul conflictelor*

[1] *I.T. Ştefănescu*, op. cit., 2012, p. 847.

colective de muncă, deoarece ele nu se rezolvă de către instanţă, aceasta din urmă se pronunţă numai asupra ilegalităţii grevei[1].

Este posibil ca, în intervalul dintre soluţia tribunalului de respingere a acţiunii angajatorului, prin care greva este considerată legală şi momentul în care intervine, în recurs, hotărârea curţii de apel prin care, contrar poziţiei primei instanţe, greva este apreciată ca ilegală, să fi intervenit încetarea grevei prin acordul părţilor. Acordul respectiv nu vizează caracterul legal al grevei, problemă aflată în competenţa instanţei, ci vizează soluţionarea revendicărilor şi reluarea normală a lucrului. Ca atare, acordul rămâne valabil, indiferent de faptul că greva a fost declarată ulterior ilegală. Însă, în baza acestei hotărâri date în recurs, prin care se constată ilegalitatea grevei, angajatorul poate beneficia de aplicarea normelor privind sancţionarea disciplinară sau răspunderea patrimonială.

§7. Răspunderea juridică

Amintim faptul că, potrivit art. 235 C.muncii, participarea la grevă, precum şi organizarea acesteia cu respectarea legii nu reprezintă o încălcare a obligaţiilor salariaţilor şi nu pot avea drept consecinţă sancţionarea disciplinară a salariaţilor grevişti sau a organizatorilor grevei. În acelaşi sens este şi art. 196 alin. (1) din Legea dialogului social. *Per a contrario*, organizarea şi participarea la grevă cu încălcarea legii reprezintă o încălcare a obligaţiilor salariaţilor. Oprirea lucrului fără respectarea legii reprezintă o încălcare a atribuţiilor de serviciu şi va atrage răspunderea juridică a acestora.

7.1. Răspunderea disciplinară

Evident că, organizarea unei greve ilegale ori participarea la o astfel de grevă îmbracă forma unei abateri disciplinare, fiind o faptă în legătură cu munca. Prin urmare, angajatorul poate aplica

[1] Ibidem.

orice sancţiune disciplinară prevăzută de Codul muncii, la art. 248, chiar şi pe cea mai severă – concedierea. În acest sens este şi practica judiciară. S-a decis că iniţierea sau participarea la desfăşurarea unei greve, fără respectarea dispoziţiilor legale care reglementează procedurile declanşării acesteia, constituie o abatere disciplinară gravă care justifică sancţionarea celor vinovaţi cu concedierea lor (Trib. Bucureşti, Secţia a IV-a civilă, decizia nr. 1173/1993)[1].

Dacă, însă, este vorba de un protest sindical, având ca obiect susţinerea unor revendicări de natură salarială, cu deplasarea lucrătorilor în faţa pavilionului administrativ la conducerea unităţii, unii salariaţi fiind concediaţi şi alţii nu, în condiţiile în care nu s-a stabilit de către instanţa de judecată că a avut loc o grevă nelegală, sancţiunea disciplinară maximă a unor salariaţi nu se justifică (C.A. Bucureşti, Secţia a VII-a civilă, conflicte de muncă şi asigurări sociale, decizia nr. 1542/R/2009).

Însă, în cazul în care s-a stabilit ilegalitatea grevei prin hotărâre definitivă, măsura concedierii este legală. Prin urmare, protecţia împotriva măsurii concedierii operează numai pentru activitatea desfăşurată cu respectarea legii.

7.2. Răspunderea reparatorie

Având în vedere faptul că, în urma desfăşurării unei greve, întrucât aceasta presupune oprirea lucrului, angajatorul suferă producerea unor pagube. În cazul unei greve legale, este exclusă răspunderea organizatorilor grevei pentru aceste pagube produse. De altfel, nesatisfacerea revendicărilor legitime ale lucrătorilor, care a determinat greva, se datorează culpei angajatorului. Însă, răspunderea pentru pagubele materiale produse unităţii poate interveni şi în cazul unei greve declarată în mod legal, dacă:

- organizatorii grevei nu îşi îndeplinesc obligaţia ca pe durata acesteia să protejeze bunurile unităţii şi, împreună cu conducerea unităţii, să asigure funcţionarea continuă a utilajelor şi a instala-

[1] *Al. Ţiclea*, op. cit., 2011, p. 281.

ţiilor a căror oprire ar putea constitui un pericol pentru viaţa sau pentru sănătatea oamenilor [art. 193 alin. (1)];

- organizatorii grevei refuză de a continua negocierile cu conducerea unităţii, în vederea soluţionării revendicărilor care formează obiectul conflictului colectiv de muncă, în timpul grevei [art. 197 alin. (5)].

În cazul în care dispune încetarea grevei ca fiind ilegală, instanţa, la cererea celor interesaţi, poate obliga organizatorii grevei şi angajaţii participanţi la greva ilegală la plata despăgubirilor. Pe durata unei greve raportul juridic de muncă al greviştilor este suspendat. În plus, organizatorii grevei acţionează în calitate de reprezentanţi ai salariaţilor. Prin urmare, considerăm că, răspunderea juridică nu poate avea caracter contractual, ci delictual, fiind datorată de o faptă care nu are legătură cu atribuţiile de serviciu ale salariaţilor greviști. Rezultă că, organizatorii grevei şi participanţii la grevă vor răspunde civil delictual şi solidar (art. 1382 din Noul Cod civil). În consecinţă, răspunderea patrimonială poate interveni dacă se respectă următoarele condiţii:

- angajatorul să se fi adresat instanţei judecătoreşti şi să fi cerut constatarea ilegalităţii grevei şi plata unor despăgubiri. Dacă nu au fost cerute în mod expres de către angajator, instanţa nu poate stabili despăgubirile din oficiu;

- greva să fi fost declarată şi să continue cu încălcarea legii, ori să fi fost declarată legal, dar să continue cu încălcarea legii;

- să se fi probat fapta ilicită, respectiv greva ilegală, vinovăţia celor în cauză, existenţa prejudiciului, legătura de cauzalitate dintre greva ilegală şi prejudiciul suferit de către angajator.

7.3. Răspunderea contravenţională

Legea dialogului social prevede două categorii de contravenţii în cazul nerespectării unor dispoziţii legale, conform art. 217 alin. (1) lit. e) şi f), astfel:

- împiedicarea, de către oricare dintre părţile aflate în conflict, în orice mod a accesului inspectorului de muncă pentru constatarea eventualelor contravenţii, conform art. 195, care poate participa la desfăşurarea grevei pentru a constata eventualele contravenţii;

- împiedicarea conducerii unităţii să îşi desfăşoare activitatea de către angajaţii aflaţi în grevă sau de organizatorii acesteia.

7.4. Răspunderea penală

Această formă de răspundere intervine în situaţia în care se săvârşesc una dintre infracţiunile prevăzute de art. 218 din Legea dialogului social, şi anume:

- fapta persoanei care, prin ameninţări ori prin violenţe, împiedică ori obligă un angajat sau un grup de angajaţi să participe la grevă ori să muncească în timpul grevei;
- condiţionarea sau constrângerea, în orice mod, având ca scop limitarea exercitării atribuţiilor funcţiei membrilor aleşi în organele de conducere ale organizaţiilor sindicale;
- declararea grevei de către organizatori cu încălcarea condiţiilor prevăzute la art. 191 alin. (1) ce priveşte libertatea participării la grevă, precum şi a celor prevăzute de art. 202-205, referitoare la interdicţiile şi limitările privind declararea şi/sau participarea la grevă.

BCU IAŞI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Bibliografie

I. Tratate. Cursuri. Monografii

1. *Alonso, O., Garcia, M.*, Derecho Procesual del Trabajo, Editorial Civitas, 15 ed., 2008;

2. *Athanasiu, Al.*, Codul muncii. Comentariu pe articole. Actualizare la vol. I-II, Ed. C.H. Beck, Bucureşti, 2012;

3. *Athanasiu, Al.*, Drept social comparat. Negocierea colectivă în ţările occidentale şi în România, Universitatea din Bucureşti, Facultatea de Drept, Bucureşti, 1992;

4. *Athanasiu, Al., Dima, L., Dreptul muncii. Curs universitar*, Ed. All Beck, Bucureşti, 2005;

5. *Athanasiu, Al., Volonciu, M., Dima, L., Cazan, O.*, Codul muncii. Comentariu pe articole, vol. I, Ed. C.H. Beck, Bucureşti, 2007;

6. *Athanasiu, Al., Volonciu, M., Dima, L., Cazan, O.*, Codul muncii. Comentariu pe articole, vol. II, Ed. C.H. Beck, Bucureşti, 2011;

7. *Barasch, M.I.*, Contractul individual de muncă în dreptul românesc, Ed. A. Botez, Bucureşti, 1947;

8. *Belu, C.*, Dreptul muncii şi protecţiei sociale, Ed. Cugetarea Tigero, Craiova, 1995;

9. *Belu, C.*, Introducere în jurisdicţia muncii, Ed. Europa, Craiova, 1996;

10. *Bichir, M., Cartianu, G., Niţă, L.*, Codul muncii pe înţelesul tuturor, Ed. Adevărul Holding, Bucureşti, 2011;

11. *Călinoiu, C.*, Jurisdicţia muncii – aspecte teoretice şi practice, Ed. Lumina Lex, Bucureşti, 1998;

12. *Cernea, E., Molcuţ, E.*, Istoria Statului şi Dreptului Românesc, Casa de Editură şi Presă „Şansa" SRL, Bucureşti, 1993;

13. *Costea Moarcăş, C.-A., Vlăsceanu A.-M.*, Dreptul individual al muncii. Analize teoretice şi studii de caz, Ed. C.H. Beck, Bucureşti, 2010;

B.C.U. "M. EMINESCU" IAŞI

14. *DEX – Dicţionarul explicativ al limbii române*, Academia Română, Institutul de Lingvistică „Iorgu Iordan – Al. Rosetti", ed. a II-a, revizuită, Ed. Univers Enciclopedic Gold, 2009;

15. *Dima L.*, Relaţiile industriale şi de muncă în Uniunea Europeană, Ed. C.H. Beck, Bucureşti, 2012;

16. *Dimitriu, R., Costea, C., Cucu, D., Popescu, R., Bejan, F.*, Consilier – raporturile de muncă ş rezolvarea conflictelor cu angajaţii, Ed. Rentrop şi Straton, Bucureşti, 2003;

17. *Dorneanu, V.*, Introducere în dreptul muncii, Ed. Fundaţiei „România de mâine", Bucureşti, 2000;

18. *Dorneanu, V., Bădică, Gh.*, Dreptul muncii, Ed. Lumina Lex, Bucureşti, 2002;

19. *Elisei, C.*, Soluţionarea conflictelor de muncă prin conciliere, în Dreptul nr. 3/2002;

20. *Firoiu, D.V.*, Dreptul muncii şi securităţii sociale, Ed. Junimea, Iaşi, 1996;

21. *Gîlcă, C.*, Codul muncii, Ed. C.H. Beck, Bucureşti, 2008;

22. *Ghimpu, S., Ţiclea, Al.*, Dreptul muncii, ed. a II-a, Ed. All Beck, Bucureşti, 2001;

23. *Ghimpu, S., Ţiclea, Al.*, Dreptul muncii, ed. revăzută şi adăugită. Casa de Editură şi Presă „Şansa" SRL, Bucureşti, 1995;

24. *Ionescu, C.*, Dezvoltarea constituţională a României. Acte şi documente 1741-1991, ed. revăzută şi adăugită, Regia Autonomă „Monitorul Oficial", Bucureşti, 2000;

25. *Lazăr, L.*, Curs de legislaţie industrială, Institutul de Arte Grafice „Ardealul", Cluj, 1937;

26. *Leş, I.*, Sisteme judiciare comparate, Ed. All Beck, Bucureşti, 2002;

27. *Marcu, L.P.*, Istoria dreptului românesc, Ed. Lumina Lex, Bucureşti, 1997;

28. *Moarcăş, C.-A.*, Sindicatele – componente fundamentale ale societăţii civile, Ed. Tribuna Economică, Bucureşti, 1999;

29. *Papadopol, M.I.*, Codul penal adnotat, Ed. Naţională – S. Ciornei, Bucureşti, 1930;

30. *Popescu, A.*, Dreptul internaţional al muncii, Ed. C.H. Beck, Bucureşti, 2006;

B.C.U. M. EMINESCU IAŞI

31. *Ştefănescu, I.T.*, Tratat teoretic şi practic de drept al muncii, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2012;

32. *Ştefănescu, I.T.*, Tratat teoretic şi practic de drept al muncii, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2010;

33. *Ştefănescu, I.T.*, Tratat de dreptul muncii, Ed. Wolters Kluwer, Bucureşti, 2007;

34. *Ştefănescu, I.T.*, Tratat de dreptul muncii, vol. II, Ed. Lumina Lex, Bucureşti, 2003;

35. *Ştefănescu, I.T.*, Conflictele de muncă, Ed. Lumina Lex, Bucureşti, 2000;

36. *Taşcă, G.*, Politica socială a României (Legislaţia muncitorească), Biblioteca Monetară, Economică şi Financiară, Bucureşti, 1940;

37. *Ţiclea, Al.*, Tratat de dreptul muncii, ed. a VI-a revizuită, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2012;

38. *Ţiclea, Al.*, Tratat de dreptul muncii, ed. a V-a revizuită, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2011;

39. *Ţiclea, Al., Popescu, A., Tufan, C., Ţichindelean, M., Ţinca, O.*, Dreptul muncii, Ed. Rosetti, Bucureşti, 2004;

40. *Ţiclea, Al., Tufan, C.*, Soluţionarea conflictelor de muncă, Ed. Lumina Lex, Bucureşti, 2000;

41. *Ţinca, O.*, Dreptul muncii. Relaţiile colective, Ed. Lumina Lex, Bucureşti, 2004;

42. *Ţop, D.*, Dreptul muncii şi solidarităţii sociale, Ed. Bibliotheca, Târgovişte, 2004;

43. *Uluitu, A.G.*, Greva, Ed. Lumina Lex, Bucureşti, 2008;

44. *Verdinaş, V.*, Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcţionarilor publici, cu modificările ulterioare, republicată, comentată, ed. A III-a, revăzută şi adăugită, Ed. Lumina Lex, Bucureşti, 2004;

45. *Voiculescu, N.*, Dreptul muncii. Reglementări interne şi comunitare, Ed. Lumina Lex, Bucureşti, 2003;

46. *Volonciu, M.*, Negocierea contractului colectiv de muncă, Ed. Omnia Uni, SAST, Braşov, 1999;

47. *Witzman, M.*, Curs de drept muncitoresc, Litografia Învăţământului, Bucureşti, 1955.

II. Studii. Articole. Publicaţii

1. *Athanasiu, Al.*, Aspecte teoretice şi practice privind jurisdicţia muncii în lumina Legii nr. 40/2011 şi a Legii nr. 62/2011, în Modificările Codului muncii şi ale Legii dialogului social, Ed. Universul Juridic, Bucureşti, 2011;

2. *Beligrădeanu, S.*, Principalele aspecte teoretice şi practice rezultate din cuprinsul Legii nr. 40/2011 pentru modificarea şi completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, în Revista Română de Dreptul Muncii nr. 3/2011;

3. *Casian, C.*, Prevederi noi privind constituirea, organizarea şi funcţionarea Comitetelor europene de întreprindere, în Curierul Judiciar nr. 2/2012;

4. *Casian, C.*, Procedura reprezentării salariaţilor în procesul de negociere colectivă, în Curierul Judiciar nr. 5/2012;

5. *Comite de la liberte syndicale*, Centre international de la formation de l'OIT, Centre de Turin;

6. Conferinţa internaţională a muncii, a 100-a sesiune, 2011, *Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations*, Bureau international du Travail, Geneve, Suisse, 2011;

7. *Consultations tripartites concernant les normes internationales du travail et autres activités de l'OIT Convention no 144 et recommandation no 152 de l'OIT*, International Labour Standards Department;

8. *Consultations tripartites: Ratifier et appliquer la convention n° 144*, Programme focal sur le dialogue social, la législation du travail et l'administration du travail, Bureau international du Travail;

9. *Dialogul social în România. Document suport pentru consultare, analiză şi dezbateri, în vederea elaborării unui Plan de Dezvoltare în Domeniul Dialogului Social*, Bucureşti, 2002;

10. *Dima, L.*, Conflictele de interese – conflicte colective de muncă (I). Studiu comparativ al reglementărilor din legislaţia română şi din legislaţia altor state, în AUB (seria Drept) nr. 2/2003;

11. *Dima, L.*, Modificarea contractelor colective de muncă, încheiate la nivel de unitate anterior intrării în vigoare a Legii

dialogului social nr. 62/2011 – reprezentarea părţilor la negocierea şi încheierea actelor adiţionale de modificare, în Revista Română de Dreptul Muncii nr. 1/2012;

12. *Dimitriu, R.*, Precizări privind informarea şi consultarea părţilor raporturilor de muncă, în Revista Română de Dreptul Muncii nr. 2/2007;

13. *Dimitriu, R.*, Soluţionarea conflictelor de muncă prin conciliere şi mediere, în Revista Română de Dreptul Muncii nr. 2/2004;

14. *Document de lucru al serviciilor Comisiei privind funcţionarea şi potenţialul dialogului social sectorial european*, Bruxelles, 22.07.2010, SEC(2010) 964 final;

15. *Gheorghe, M.*, Consideraţii privind termenele de sesizare a instanţei judecătoreşti în materia conflictelor individuale de muncă, în Revista Română de Dreptul Muncii nr. 5/2011;

16. *Gernigon, B., Odero, A., Guido, H.*, Les principes de L'OIT sur la negociation collective, Revue internationale du Travail, vol. 139 (2000), nr. 1;

17. *Ishikawa, J.*, Caractéristique du Dialogue Social National. Document de Référence sur le Dialogue Social, Bureau International du Travail, Genève, 2004;

18. *Jarrosson, Ch.*, Les modes alternatifs de règlement de conflicts. Présentation génrérale, RIDC, 1997;

19. *La Commission de l'application des normes de la Conférence internationale du travail. Dynamique et impact des décennies de dialogue et de persuasion*, Bureau international du Travail, Genève, 2011;

20. *La liberté syndicale, Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration du BIT*, Cinquième édition (révisée), Bureau International du Travail, Genève, 2006;

21. *Legea asupra contractelor de muncă din 1929. Însoţită de expunerea de motive a D-lui Ministru I. Răducanu. Avizul Consiliului Legislativ şi Rapoartele de la Cameră şi Senat*, Ed. „Curierul Judiciar", Bucureşti, 1930;

22. *Les organisations d'employeurs et les mécanismes de contrôle de l'OIT*, Bureau internationale du Travail, Genève, Centre international de formation, Turin, 2006;

23. *Ludek, R., Marketa, V., National Social Dialogue on Employment Policies in Europe*, Labour Law and Labour Administration Department International Labour Office, Genève, 2005;

24. *Moarcăş, C.-A.*, Apariţia dreptului sindical şi evoluţia sindicalismului pe plan mondial, în AUB (seria Drept), 1995;

25. *Muneto, O., Marleen, R.*, Syndicats et dialogue social: situation actuelle et perspectives d'avenir, Education ouvrière 2000/3 Numéro 120, *Dialogue social: un aperçu international*, Bureau International du Travail, Genève;

26. *Organisation internationale du Travail*, Bureau International du Travail, Genève, 2002;

27. *Popescu, A., Savu, T.G.*, Noţiunea de lucrător în dreptul comunitar, în Revista Română de Dreptul Muncii nr. 4/2002;

28. *Popescu, R.*, Analiză asupra unor aspecte controversate ale Legii nr. 62/2011 cu privire la dialogul social, în Revista Română de Dreptul Muncii nr. 5/2011;

29. *Promovarea dialogului social autonom în România. Linii directoare pentru negocierile colective de muncă*, Proiect de înfrăţire instituţională, UE-PHARE, RO 2003/IB/SO/02;

30. *Radu, R., Neamţu, M.*, Greva patronală (*Lock-out*-ul), în Revista de Ştiinţe Juridice/ La Revue de Sciences Juridiques nr. 3/2006;

31. *Regulile Jocului. O scurta întroducere în normele internaţionale ale muncii*, Organizaţia Internaţională a Muncii, Standardele internaţionale ale muncii, Regulile jocului pentru economia globală;

32. *Relaţiile industriale în Europa 2010. Rezumat*, Comisia Europeană, Direcţia Generală Ocuparea Forţei de Muncă, Probleme Sociale şi şanse Egale, Unitatea B1, Luxemburg, 2010;

33. *Social Dialogue, Finding a common voice*, International Labour Office, Social Dialogue Sector, Geneva;

34. *Ştefănescu, I.T.*, Consideraţii referitoare la Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de şanse între femei şi bărbaţi, cu specială privire asupra domeniului muncii, în Revista Română de Dreptul Muncii nr. 2/2002;

35. *Ţiclea, Al.*, Competenţa soluţionării litigiilor de muncă în cazul funcţionarilor publici, în Revista Română de Dreptul Muncii nr. 1/2006;

36. *Top, D., Savu, L.*, Consideraţii privind regulamentul intern, în Revista Română de Dreptul Muncii nr. 4/2003;

37. *Uluitu, A.G.*, Efectele contractului colectiv de muncă, în Revista Română de Dreptul Muncii nr. 1/2012;

38. *Uluitu, A.G.*, Inexistenţa dreptului salariatului de a solicita individual, constatarea nulităţii clauzelor contractului colectiv de muncă, în Dreptul nr. 12/2010;

39. *Uluitu, A.G.*, Soluţii actuale de reglementare din legislaţia muncii necesar a fi urgent revăzute de către legiuitor, în Curierul Judiciar nr. 2/2012;

40. *Comparare a Directivei 94/45 cu noua rezoluţie legislativă a Parlamentului European şi a Consiliului cu privire la Comitetele de întreprindere europene*, 16 decembrie 2008;

41. Document de lucru al serviciilor Comisiei, *Document de însoţire pentru propunerea Comisiei de directivă a Parlamentului European şi a Consiliului privind instituirea unui comitet european de întreprindere sau a unei proceduri de informare şi consultare a lucrătorilor în întreprinderile şi grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară (reformare), Rezumat al evaluării impactului*, Bruxelles, 2.07.2008, SEC(2008) 2167;

42. *Norme noi pentru comitetele europene de întreprindere. Perspectivă asupra Directivei 2009/38/CE*, Comisia Europeană: Direcţia Generală Ocuparea Forţei de Muncă, Afaceri Sociale şi Incluziune, Dreptul muncii, 1049 Bruxelles;

43. *Weiss, M.*, Sistemul tribunalelor muncii în Germania, în Revista Română de Dreptul Muncii nr. 3/2004.

III. Practică judiciară

1. DCC nr. 574/2011 (M.Of. nr. 368 din 26 mai 2011);

2. DCC nr. 1164/2007 referitoare la excepţia de neconstituţionalitate a dispoziţiilor art. 42 alin. (1) din Legea nr. 168/1999 privind soluţionarea conflictelor de muncă (M.Of. nr. 39 din 17 ianuarie 2008);

3. DCC nr. 161/2008 (M.Of. nr. 263 din 3 aprilie 2008);
4. DCC nr. 1225/2007 (M.Of. nr. 100 din 8 februarie 2008);
5. C.A. Constanţa, decizia civilă nr. 258/CM din 16 august 2007;
6. DCC nr. 819/2006 (M.Of. nr. 39 din 18 ianuarie 2007);
7. I.C.C.J., Secţia civilă şi de proprietate intelectuală, decizia nr. 585 din 19 ianuarie 2006;
8. I.C.C.J., Secţia civilă şi de proprietate intelectuală, decizia nr. 3083 din 18 aprilie 2005;
9. I.C.C.J., Secţia civilă şi de proprietate intelectuală, decizia nr. 7 din 2005;
10. DCC nr. 494/2004 (M.Of. nr. 59 din 18 ianuarie 2005);
11. DCC nr. 322/2005 (M.Of. nr. 702 din 3 august 2005);
12. DCC nr. 356/2005 (M.Of. nr. 825 din 13 septembrie 2005);
13. DCC nr. 110/1995, rămasă definitivă prin Decizia nr. 20/1996 (M.Of. nr. 74 din 11 aprilie 1996);
14. Trib. Bucureşti, Secţia a IV-a civilă, decizia nr. 1173/1993;
15. Trib. Bucureşti, Secţia a III-a civilă, decizia nr. 1047/1993;

IV. Legislaţie

Internaţională şi europeană:

1. Constituţia Organizaţiei Internaţionale a Muncii;
2. Convenţia OIM nr. 87 din 1948 asupra libertăţii sindicale şi protecţia dreptului sindical;
3. Convenţia OIM nr. 98 din 1949 asupra dreptului de organizare şi negociere colectivă;
4. Declaraţia Universală a Drepturilor Omului din 10 decembrie 1948;
5. Declaraţia OIM cu privire la principiile şi drepturile fundamentale în muncă;
6. Declaraţia Universală a Drepturilor Omului din 10 decembrie 1948;
7. Declaraţia OIM cu privire la principiile şi drepturile fundamentale în muncă;
8. Directiva 2009/38/CE a Parlamentului European şi a Consiliului din 6 mai 2009 privind instituirea unui comitet european de întreprindere sau a unei proceduri de informare şi consultare a

lucrătorilor în întreprinderile şi grupurile de întreprinderi de dimensiune europeană (Jurnalul Oficial al Uniunii Europene nr. L 122 din 16 mai 2009);

9. Directiva Consiliului 94/45/CE din 22 septembrie 1994 privind instituirea unui comitet european de întreprindere sau a unei proceduri de informare şi consultare a lucrătorilor în întreprinderile şi grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară (Jurnalul Oficial al Uniunii Europene nr. L 254 din 30 septembrie 1994);

Internă:

1. Constituţia României, modificată şi completată prin Legea de revizuire a Constituţiei României nr. 429/2003 (M.Of. nr. 758 din 29 octombrie 2003), republicată de Consiliul Legislativ, în temeiul art. 152 din Constituţie (M.Of. nr. 767 din 31 octombrie 2003);

2. Legea nr. 186/2011 pentru modificarea şi completarea Legii nr. 217/2005 privind constituirea, organizarea şi funcţionarea comitetului european de întreprindere (M.Of. nr. 763 din 28 octombrie 2011);

3. Legea nr. 40/2011 pentru modificarea şi completarea Legii nr. 53/2003, Codul muncii 2011 (M.Of. nr. 225 din 31 martie 2011);

4. Legea nr. 62/2011 a dialogului social (M.Of. nr. 322 din 10 mai 2011);

5. Legea nr. 287/2009 privind Codul civil, republicată (M.Of. nr. 505 din 15 iulie 2011);

6. Legea nr. 192/2006 privind medierea şi organizarea profesiei de mediator (M.Of. nr. 441 din 22 mai 2006);

7. Legea nr. 384/2006 privind Statutul soldaţilor şi gradaţilor voluntari (M.Of. nr. 868 din 24 octombrie 2006);

8. Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare şi consultare a angajaţilor (M.Of. nr. 1006 din 18 decembrie 2006);

9. Legea nr. 217/2005 privind constituirea, organizarea şi funcţionarea comitetutului european de întreprindere, republicată (M.Of. nr. 889 din 15 decembrie 2011);

10. Legea nr. 550/2004 privind organizarea şi funcţionarea Jandarmeriei Române (M.Of. nr. 1175 din 13 decembrie 2004);

11. Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, republicată (M.Of. nr. 345 din 18 mai 2011);

12. Legea nr. 356/2001 a patronatelor (M.Of. nr. 380 din 12 iulie 2001);

13. Legea nr. 1/1998 privind organizarea şi funcţionarea Serviciului de Informaţii Externe (M.Of. nr. 511 din 18 octombrie 2000);

14. Legea nr. 168/1999 privind soluţionarea conflictelor de muncă (M.Of. nr. 582 din 29 noiembrie 1999);

15. Legea nr. 74/1999 pentru ratificarea Cartei sociale europene revizuite, adoptată la Strasbourg la 3 mai 1996 (M.Of. nr. 193 din 4 mai 1999);

16. Legea nr. 80/1995 privind statutul cadrelor militare (M.Of. nr. 155 din 20 iulie 1995);

17. Legea nr. 14/1992 privind organizarea şi functionarea Serviciului Român de Informaţii (M.Of. nr. 33 din 3 martie 1992);

18. Legea nr. 15/1991 privind soluţionarea conflictelor colective de muncă (M.Of. nr. 33 din 11 februarie 1991);

19. Legea nr. 10/1972 (B.Of. nr. 140 din 1 decembrie 1972);

20. Decretul nr. 266/1960 (B.Of. nr. 12 din 21 iulie 1960);

21. Decretul nr. 213/1957 (M.Of. nr. 4 din 18 ianuarie 1958;

22. Decretul nr. 352/1958 (M.Of. nr. 34 din 29 august 1958);

23. Legea nr. 3/1950 (B.Of. nr. 55 din 8 iunie 1950);

24. Legea nr. 30/1948 (M.Of. nr. 132bis din 9 iunie 1948);

25. Legea nr. 314/1946 (M.Of. nr. 97 din 26 aprilie 1946);

26. Legea nr. 711/1946 pentru reorganizarea jurisdicţiei muncii (M.Of. nr. 206 din 6 septembrie 1946);

27. Decretul-lege nr. 2741/1941 asupra regimului muncii în timp de război (M.Of. nr. 233 din 2 octombrie 1941);

28. Decretul-lege din 24 iulie 1940 pentru stabilirea regimului muncii în împrejurări excepţionale (M.Of. 169 din 24 iulie 1940);

29. Legea pentru înfiinţarea şi organizarea jurisdicţiei muncii (M.Of. nr. 38 din 15 februarie 1933);

30. Legea pentru reglementarea conflictelor colective de muncă (M.Of. nr. 122 din 5 septembrie 1920).

Index*

Acorduri colective 57, 68, 189, 200
Acorduri colective europene 46, 55
Arbitrajul conflictelor colective de muncă 247
Armonizarea intereselor 177

Cadre militare permanente 77, 274
Clauze privind condiţiile de muncă, salarizarea şi alte drepturi şi obligaţii 16, 38, 181, 186, 187, 190
Clauze privind salariul, orarul de muncă, drepturi extrasalariale 188
Comisii de dialog social 133
Conciliere prealabilă 269
Concilierea conflictelor colective de muncă 238
Confederaţii patronale 62, 149
Confederaţii sindicale 11, 92, 95, 152
Conflict colectiv de muncă 17, 24, 39, 179, 188, 205, 223, 232, 247, 255
Conflict de drepturi 40, 214
Conflict de interese 40, 214
Conflict individual de muncă 17, 218
Consultare 9, 13, 44, 104, 106, 108
Contract colectiv de muncă 15, 16, 23, 28, 57, 159, 162, 175, 179, 180, 192, 199
Convenţie colectivă 185, 187, 279
Cooperarea dintre patroni şi lucrători 4
Criterii de reprezentativitate 149, 152

Delegaţie sindicală 239
Demisia în timpul grevei 290
Dialog social 1, 9, 10, 43, 144
Dialog social european 10, 45
Dizolvarea sindicatelor 92
Drept de asociere 18, 141
Drept la grevă 79, 249, 250, 254, 273
Dreptul la autonomie organizaţională şi gestionare patrimonială 42
Dreptul la informare şi consultare 101
Dreptul la negociere colectivă 4, 43, 141, 142, 287
Drepturile fundamentale la locul de muncă 4
Durata reprezentativităţii 159

Echipa de negociere 167, 170

* Cifrele trimit la numărul paginii.

BCU CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

Federaţie patronală 62, 149
Federaţii sindicale 11, 92
Flexibilizarea pieţei de muncă 43
Funcţii de demnitate publică 77

Greva de avertisment 260
Greva de solidaritate 261
Greva de zel 265
Greva demisie 263
Greva foamei 267
Greva japoneză 265
Greva judecătorilor 264
Greva patronală 248
Greva perlată 265
Greva politică 262
Greva tromboză 266
Greva turnantă 266
Grevă 17, 28, 250
Grevă ilegală 248, 264, 292, 296
Grup special de negociere 104
Grupuri de unităţi 162

Hotărârea de declarare a grevei 270

Informare 9, 13, 44, 104, 106, 108
Interdicţia de a se sindicaliza 77
Interdicţia exercitării dreptului la grevă 274
Interzicerea grevei la nivel naţional 268

Întreprindere 12
Învoieli colective de muncă 26

Libertate sindicală 74
Libertatea grevei 254, 284
Libertatea muncii 23, 37
Litigiu de muncă 33, 220
Lock-out 24, 31, 248
Lucrător 29, 75, 230, 254

Medierea conflictelor colective de muncă 241

Negociatori 169
Negociere colectivă 271
Negociere colectivă 9, 15, 140, 141, 143, 166, 179, 283
Negociere colectivă în sectorul bugetar 158
Norme internaţionale ale muncii 1
Nulitate 203

Obligaţie de negociere colectivă 165
Organizaţii patronale 11, 48, 59, 62, 65, 150, 236
Organizaţii patronale europene 52
Organizaţii sindicale 51, 68, 80, 91

Parte interesată 107
Parteneri de dialog social 66
Parteneri sociali 10
Patron 29, 59
Patronate 59, 134
Perioadă fără acoperire contractuală 178
Persoane care nu pot face parte din sindicate 72
Personalitatea juridică a organizaţiilor sindicale 11, 86
Principiul egalităţii în drepturi 78
Principiul forţei obligatorii a convenţiilor colective 181

Principiul liberei asocieri **11, 42, 60, 75**
Principiul libertăţii contractuale **185, 195**
Principiul libertăţii de negociere colectivă **152**
Principiul libertăţii sindicatelor **70**
Principiul negocierii libere şi voluntare **142, 163**
Principiul pluralismului sindical **155**
Principiul relativităţii efectelor contractului **183, 201**
Principiul reprezentativităţii părţilor **147**
Principiul teritorialităţii **72**
Principiul tripartitismului **240**
Profesie liberală **76**
Program de cooperare internaţională **1**

Răspundere contravenţională **296**
Răspundere disciplinară **294**
Răspundere penală **297**
Răspundere reparatorie **295**
Regulament de negociere **171**
Relaţii colective de muncă **37, 41**
Reorganizarea sindicatelor **91**
Reprezentanţi aleşi ai salariaţilor **9, 42, 98**
Reprezentanţii salariaţilor **97**
Reprezentarea **148**
Reprezentativitatea sindicatului **155**

Salariaţi minori **73**
Schimbul de informaţii **44**
Sindicate **19, 35, 40, 67, 134, 155**
Sindicate profesionale **26, 32, 34**
Sindicate reprezentative **100, 155, 210, 272, 292**
Soluţionarea conflictelor colective de muncă **38, 238**
Soluţionarea conflictelor de interese **226**
Stări conflictuale de la nivel de sector de activitate sau de la nivel naţional **115**

Termen rezonabil **109**
Transpunerea directivelor **56**

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

B.C.U. "M. EMINESCU" IAŞI

BCU IAŞI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

PRINT
multicolor
Str. Bucium nr. 34 Iaşi
tel.: 0232/211225
fax: 0232/211252
office@printmulticolor.ro
www.printmulticolor.ro
SERVICII TIPOGRAFICE COMPLETE

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY

2012/9838
39.90

Praxis

Orice stat, în fiecare epocă pe care o traversează, trebuie să găsească un echilibru viabil între protecția socială, echitatea funcționării sistemului legislativ al muncii și eficiența economică, urmărind adaptarea lor la realitățile economice și sociale contemporane. Dialogul social a devenit o componentă importantă a guvernării pe piața muncii în multe țări.

Lucrarea tratează **regimul juridic al derulării relației colective de muncă în România** cuprinzând analiza legislației în materie, în vigoare la 1 octombrie 2012, și se adresează studenților și masteranzilor în drept, cadrelor didactice de specialitate, organizațiilor sindicale, autorităților administrative cu atribuții în materia dreptului muncii, precum și practicienilor dreptului fiind concepută ca un instrument care să le faciliteze înțelegerea raportului dintre dreptul individual și cel colectiv la muncii, pregătirea examenelor în materia dreptului social, deprinderea mecanismelor dialogului social și mai ales a rolului partenerilor sociali în echilibrarea balanței dintre economic și social.

Preț 39,90 lei
ISBN 978-606-18-0116-9
9 786061 801169
www.beckshop.ro

BCU IASI / CENTRAL UNIVERSITY LIBRARY